

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, nueve (09) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>DEYSI LORENA CASARÁN BORJA</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>1. MANPOWER DE COLOMBIA LTDA 2. FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.</b>
<b>RADICADO Nro.</b>	<b>19-142-31-89-001-2020-00014-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA</b>
<b>TEMAS</b>	<b>-Principio de primacía de la realidad sobre las formas y contrato por obra o labor determinada. -Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. -Ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor determinada.</b>

	<p><b>-Indemnización por despido unilateral y sin justa causa</b></p> <p><b>-Pago de acreencias laborales e indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.</b></p> <p><b>-Responsabilidad solidaria de las demandadas</b></p>
<b>DECISIÓN</b>	<p><b>Se confirma la sentencia consultada, por las siguientes razones: i) Esta probada la vinculación por contrato de obra o labor, entre la demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA; ii) La demandante no se encontraba amparada por el fuero de maternidad al momento del finiquito de la relación laboral; iii) no se acreditaron los presupuestos para el otorgamiento de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa; iv) al no existir mora por el empleador, no procede el pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, ni subsidiariamente la indexación y (v) no hay lugar al estudio de la responsabilidad solidaria de las demandantes, ni la excepción de prescripción propuesta por la demandada.</b></p>

## **1.- ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** en favor de la trabajadora demandante, contra la sentencia de primera instancia proferida el treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** de la referencia.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. Hechos y pretensiones de la demanda

Pretende la demandante, se declare: (i) La existencia de un contrato de trabajo que, bajo la primacía de la realidad sobre las formalidades, fue a término indefinido, entre la señora DEYSI LORENA CASARÁN BORJA y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA; y (ii) Que las causales por las cuales la demandante fue contratada, aún subsisten en la empresa usuaria. Consecuencialmente, depreca: (iii) Se ordene el reintegro de la actora, al cargo que venía desempeñando, al momento de la desvinculación o a uno de superior categoría; (iv) Se condene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA al pago de salarios dejados de percibir, junto con el reconocimiento de la prima de junio de 2019; (v) Se condene a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST o subsidiariamente, la indexación de las condenas; (vi) Se condene en forma solidaria a las entidades demandadas; (vii) Subsidiariamente, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa a cargo de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA; (viii) Las condenas que resulten en forma *extra y ultra petita* y (ix) La condena en costas. (Archivo No. 01, expediente digital de 1ra instancia).

Como hechos que sustentan la demanda, sostiene que, el 1° de septiembre de 2018, se suscribió un vínculo laboral entre la demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA como empleadora, mediante un contrato de trabajo por duración de la obra o labor (incremento de la producción), y a su juicio, no cumple los requisitos para dicho tipo de contratación.

Señala que su empleador la envió en misión, a desempeñar actividades en FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., en el área de

empaques de la máquina Flow pack, y, por ende, esta empresa usuaria se beneficiaba de la labor realizada por la actora, al desempeñar el cargo de empacadora.

Agrega, devengaba el salario mínimo legal mensual vigente para la época, en la suma de \$781.242, y que el 3 de diciembre de 2018, se le notificó en forma verbal, la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada; no obstante, aduce, la labor contratada en el área de empaque de la máquina Flow pack, continuó realizándose, en cabeza de otros empleados contratados a través de la misma empresa de servicios temporales (en adelante EST).

De otra parte, indica que el 9 de diciembre de 2018, se entera de que se encuentra en estado de embarazo y procedió a informar, mediante correo electrónico del 12 de diciembre de 2018, dirigido a la señora Steffany Correa, representante del empleador, a fin de que se reconsidere su desvinculación; reiterando tal correo el 17 de diciembre de 2018 y el 29 de enero de 2019, pero no obtuvo respuesta alguna al respecto.

Por último, indica que dio a luz un niño el 19 de julio de 2019 y que se le concedió incapacidad por licencia de maternidad, hasta el 21 de noviembre de 2019.

## **2.2. CONTESTACIÓN DE MANPOWER DE COLOMBIA LTDA**

La llamada a juicio contestó la presente demanda, oponiéndose **a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante.**

Acepta que con la demandante se suscribió un contrato de trabajo el 1° de septiembre de 2018, por obra o labor determinada; que la señora DEYSI LORENA CASARÁN BORJA fue enviada a la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., pues su labor se ejecutaría de acuerdo con las necesidades del área de empaque de la maquina Flow pack y que el 3 de diciembre de 2018, se le notificó verbalmente la terminación del contrato, por la finalización de la obra o labor, en la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.

Señala que el contrato de trabajo no superó los 6 meses, prorrogables por otros 6 meses y que, las condiciones por las cuales terminó la relación laboral fueron objetivas, ya que la obra o labor contratada finalizó.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: *i) Inexistencia de elementos de configuren la llamada estabilidad laboral reforzada, ii) Ausencia de prueba de los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada, iii) Prescripción, iv) Buena fe, v) Pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social, vi) Deber de declarar cualquier excepción que resulte probada en el proceso – declaración de oficio y vii) Compensación.* (Archivos No. 06 y 10, del expediente digital de 1ra instancia)

### **2.3. CONTESTACIÓN DE FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.**

La llamada a juicio contestó la presente demanda, oponiéndose **a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante**, argumentando que los requerimientos de trabajadores en misión, se realizan para actividades puntuales y no para el desarrollo de un cargo.

Que FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S, contrató los servicios de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, como EST, con la finalidad de enviar trabajadores en misión, al tenor de los artículos 77 y SS de la Ley 50 de 1990, para cubrir de forma temporal el aumento de producción de su representada.

Agrega, el hecho de que se finalice el requerimiento de un trabajador en misión por parte de la empresa usuaria, no tiene ninguna relación o nexo con la decisión que la EST tome como verdadero empleador, sobre el mantenimiento o la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores en misión; y que no tuvo ninguna injerencia en la terminación del vínculo de la demandante, reiterando que la señora DEYSI LORENA, nunca fue trabajadora de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: i) *Inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido*; ii) *Falta de título y causa en el demandante*, iii) *Prescripción*, iv) *Buena fe de Familia del Pacífico S.A.S.* y v) *Excepción genérica*. (Archivos No. 07 y 13, del expediente digital de 1ra instancia).

### **3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El **Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca**, se constituyó en **Audiencia Pública de Trámite y Juzgamiento**, el treinta (30) de noviembre de 2021, y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar **SENTENCIA** en la cual **absolvió** de las pretensiones a las empresas demandadas y condenó costas a la parte demandante.

**TESIS DEL JUEZ:** Sostuvo, no es objeto de debate, entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y DEISY LORENA CASARAN

BORJA, se suscribió un contrato de trabajo el 1° de septiembre de 2018, pero sí es objeto de debate la modalidad contractual en que se dio.

Agrega, tampoco se encuentra en discusión, que la trabajadora fue enviada del 1° septiembre de 2018 al 3 de diciembre de 2018, a la empresa usuaria FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S.

Argumenta, en el contrato se determinó el cargo a desempeñar y la descripción de la obra o labor, concluyendo que satisface los requisitos requeridos, esto es, que la obra o labor contratada sea un aspecto claro, bien definido e identificado en el convenio; lo que incluso, concluye de la misma afirmación del hecho 8 del escrito de demanda, insistiendo en que había claridad acerca de cuando se terminaría el contrato de trabajo y que estaba sujeto a las necesidades del área de empaque de la maquina Flow Pack, del cliente FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S., según el análisis de los medios de prueba.

Agrega que la parte actora no allegó prueba de sus dichos, en cuanto a la modalidad del contrato de trabajo alegada, ni tampoco acreditó que se hubiere disfrazado la contratación y en realidad se tratara de una actividad constante.

Concluye, a partir de la característica de los trabajos desarrollados por la demandante, que entre las partes hubo un contrato de trabajo celebrado por duración de la obra o labor contratada; y que la Ley autoriza a inferir de la naturaleza de labor contratada el tiempo de duración pactado, de ahí que no sea posible declarar que el vínculo contractual que ató a las partes tuviera modalidad a término indefinido.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, indicó, según los medios de prueba las demandadas

desconocían el estado de gestación de la trabajadora cuando terminó su contrato, por ende, la demandante no acredita ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, por fuero de maternidad, razón por la cual, desestimó las pretensiones en tal sentido.

Respecto a la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, sostuvo, según los medios de prueba, la labor de incremento en las necesidades del área de empaque de la maquina flowpark, del cliente FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S., culminó para el mes de diciembre de 2018, precisando que la fecha en que se dice, bajó la producción, coincide con la fecha en que se terminó el contrato de trabajo, según el comunicado verbal que le hicieron a la trabajadora y que esta misma aceptó en el interrogatorio.

Sostiene, si bien no se le expresó la razón por la cual terminaría el contrato, no existe prueba que determine que la obra contratada se extendió por un término superior y mucho menos que la señora DEISY LORENA CASARAN BORJA, fue separada de sus labores antes de culminar la obra, para la que fue contratada.

De otro lado, sostuvo, no es procedente imponer la condena por concepto de indemnización moratoria, en atención a que la parte demandada no dejó de cancelar su obligación para con la demandante y al momento de la terminación del contrato de trabajo, le canceló su respectiva liquidación.

En cuanto a la solidaridad o no de la empresa usuaria, señaló que no había lugar a pronunciamiento, por sustracción de materia; indicando en todo caso que las empresas usuarias no responden por acreencias laborales de trabajadores en misión, de acuerdo a criterio de la CSJ-SCL.

#### **4. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

En la oportunidad procesal, se recibieron los siguientes alegatos de conclusión:

**4.1. El apoderado de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.,** solicita, se confirme la sentencia de primera instancia, argumentando que la parte actora no acreditó sus dichos, y, por el contrario, las demandadas, desvirtuaron lo alegado por el extremo activo.

Señala que se encuentra acreditado que la verdadera modalidad contractual, suscrita entre MAPOWER DE COLOMBIA LTDA. y la señora DEYSI LORENA CASARAN BORJA, fue a través de un contrato por obra o labor determinada y que la finalización del mismo, era determinable.

Afirma, para el 3 de diciembre de 2018, cuando terminó el contrato, ni la misma demandante tenía conocimiento de su estado de embarazo y que la terminación del vínculo obedeció a una causal objetiva.

Por último, indica que a la demandante se le reconocieron todas las acreencias que por ley le correspondían (Archivo No. 10, expediente digital de 2da instancia).

**4.2. El apoderado judicial de FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.** solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, al estar acreditado que dicha empresa no es, ni ha sido empleadora de la demandante, estableciéndose la existencia de un verdadero contrato de trabajo con MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

Resalta que la parte demandante, en ningún momento probó que se había desnaturalizado la relación laboral o que se vulneraron los límites establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por tanto, no se afectaron los derechos laborales de la actora, ni se transgredieron los términos legales establecidos para la contratación a través de EST.

De otra parte, aduce que, a través de las pruebas se concluye:

1) MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, fue el único y verdadero empleador de la demandante, y fue quién terminó el contrato de trabajo de la Señora Casarán el día 03 de diciembre de 2018.

2. La demandante se enteró de su estado de embarazo el día 09 de diciembre de 2018, esto es, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo con MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

3. La demandante únicamente informó del estado de embarazo a su ex empleador MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, hasta el día 12 de diciembre de 2018, esto es, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

4. MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, durante la vigencia y hasta el momento de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, nunca fue notificado del estado de embarazo de la Señora Deisy Casarán. (Archivo No. 12, expediente digital de 2da instancia).

**4.3.** El apoderado de la demandante guardó silencio dentro del término legal concedido, para presentar alegatos de conclusión, en esta instancia (Archivo No. 13, expediente digital de 2da instancia).

## 5. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

**COMPETENCIA:** En virtud a que la providencia de primera instancia resultó totalmente adversa a la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar la consulta obligatoria de esta sentencia, por no haber sido apelada.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de las personas jurídicas eventualmente obligadas a reconocerlo.

**El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

## 6.- ASUNTOS SIN DISCUSIÓN Y PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

En primer lugar, existen temas exentos del debate probatorio que la Sala considera pertinente resaltar y se concitan a los siguientes aspectos:

- 1.** Que el 01 de septiembre de 2018, entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y DEYSI LORENA CASARAN BORJA suscribieron un Contrato de Trabajo, por obra y labor, en forma escrita.
- 2.** Que la trabajadora vinculada con la empleadora MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, fue enviada en misión, desde el 1° de septiembre de 2018 hasta el 3 de diciembre de 2018, a la empresa usuaria FAMILIA DEL PACIFICO S.A.S.
- 3.** Que la trabajadora en misión de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA ejecutaba la labor en la empresa usuaria en el área de “empaquete de la máquina Flowpark”.
- 4.** Que el salario mensual devengado por DEYSI LORENA CASARAN BORJA para el año 2018, durante el vínculo laboral ascendía a la suma de \$781.242.
- 5.** Que el día 03 de diciembre de 2018, a DEYSI LORENA CASARAN BORJA, su empleador MANPOWER DE COLOMBIA LTDA le notificó de forma verbal la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada. (Más no la razón de la terminación del contrato por lo que ella será objeto de debate).
- 6.** Que la demandante con posterioridad a la terminación del contrato el día 10 de diciembre de 2018 se entera que se encontraba en estado de embarazo.
- 7.** Que con posterioridad a la terminación del contrato el día 12 de diciembre de 2018 la trabajadora informa a su empleador MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, de su estado de embarazo, reiterado el día 17 de diciembre de 2018. (Archivos No. 27-29, expediente digital de 1ra instancia).

Por lo anterior, para responder al grado jurisdiccional de consulta en favor de la trabajadora demandante, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver son:

1. ¿El contrato de trabajo por obra o labor suscrito entre la demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, se puede considerar un contrato a término indefinido, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, conforme se depreca en la demanda?
2. ¿Al momento de la terminación del contrato de trabajo, el 3 de diciembre de 2018, la señora Deysi Lorena Casarán Borja, se encontraba cobijada por la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad?
3. ¿Procede declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la trabajadora, junto con el pago de salarios, prima de servicios, indemnización moratoria o subsidiariamente la indexación que se reclama?
4. En caso de respuesta afirmativa al asunto anterior, se debe establecer si tiene vocación de prosperidad la excepción de prescripción que fue planteada por las demandadas, respectivamente.
5. Subsidiariamente, en caso de no prosperar la solicitud de reintegro, ¿Es procedente el pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, conforme se reclama en la demanda?
6. Finalmente, en caso de existir condenas, la Sala deberá dilucidar si ¿Existe responsabilidad solidaria entre las demandadas MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y FAMILIA

DEL PACÍFICO S.A.S., en el pago de las acreencias correspondientes que procedan, a favor de la demandante?

## **7. RESPUESTA AL PRIMER PROBLEMA JURÍDICO, RELACIONADO CON LA MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES**

**Tesis de la Sala:** A juicio de la Sala, el contrato de trabajo suscrito entre la trabajadora DEYSI LORENA CASARÁN BORJA y la entidad empleadora MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, con inicio de labores 1° de septiembre de 2018, cumple los requisitos legales y jurisprudenciales exigidos para la modalidad por obra o labor determinada y no hay evidencias probatorias indicativas de su uso fraudulento para encubrir una verdadera relación laboral por contrato de trabajo a término indefinido, tal cual se deprecia en la demanda, razón por la cual, procede confirmar la sentencia consultada en este aspecto, desestimándose las pretensiones del extremo activo, relacionadas con este debate.

Lo anterior de conformidad con los siguientes fundamentos:

**7.1.** El artículo 45 del CST, preceptúa:

*“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.”*

**7.2.** Por su parte, el numeral 1° del artículo 47 de CST, señala:

*“1o) 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.”*

**7.3.** Conviene traer a colación la línea de pensamiento de la CSJ-SCL, respecto a la naturaleza y características del contrato por obra o labor, reiterada en la sentencia SL3804-2022:

*“(…) Para resolver, es importante traer a colación lo adoctrinado por esta Corporación en sentencia CSJ SL2600-2018, en la que explicó respecto a los contratos por duración de la obra o labor, lo siguiente:*

*1. EL CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA NO DEBE CONSTAR NECESARIAMENTE POR ESCRITO*

*Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concurra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna**, salvo disposición expresa en contrario».*

*Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley*

*impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.*

*La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.*

*En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.*

[...].

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

*Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe «señalarse la labor específica a desarrollar».*

***La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.***

***Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad.***

***Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del***

**contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».**

**Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.**

*En efecto, el numeral 1° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:*

*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o **la naturaleza de la labor contratada**, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*

**Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado. (Resalta la Sala)”<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Negrita fuera de texto original

Más adelante se indicó en la misma providencia SL3804-2022:

*“(...) Al respecto, en la sentencia CSJ SL1052-2022 la corte explicó el límite a la libertad contractual que se tiene en este tipo de casos, así:*

*En efecto, de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por «el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada». **De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, «impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido» (CSJ SL2176-2017); sin embargo, en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa.***

*Precisamente, esta Corporación en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2013, rad. 39050, reiterada en la CSJ SL3282-2019, resaltó lo siguiente:*

*Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto*

*se requiera para dar fin a las labores determinadas.*

*Lo anterior, constituye un claro límite a la libertad contractual de las partes, pues si bien estas gozan de la suficiente autonomía y libertad para acordar las condiciones y demás obligaciones que caracterizarán el contrato de trabajo, también existen límites porque los acuerdos no pueden desconocer derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, pues de hacerlo, serían ineficaces conforme lo previsto en el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*En ese contexto, la consecuencia de la previsión que otorgó libre discrecionalidad al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada cuando esta no esté justificada, no puede ser otra que la del despido sin justa causa, pues en este tipo de contratos en comento su vigencia no puede depender del mero «capricho» del empleador, porque ello constituye una grave transgresión a los derechos laborales del trabajador.»<sup>22</sup>*

**7.4.** Además, en sentencia SL4076-2022, señaló la CSJ-SCL

***“el elemento distintivo o relevante del contrato de trabajo por obra o labor determinada, es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio que se contrata, esto es, perdura mientras no se haya finalizado o cumplido la obra o servicio convenido. Por tanto, su duración no depende de la voluntad del empleador, sino de la realización de la actividad, por ello, se entiende que***

---

<sup>22</sup> Negrita fuera de texto original

**el contrato por obra o labor dura tanto como se requiera para cumplir con la labor determinada.**

Así se lo ha explicado esta Sala de antaño, pudiéndose citar como referente la sentencia CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, en la que se resaltó que «de acordarse en los documentos contractuales que el término de la relación depende de la duración de una obra o labor [...] constituye un valioso elemento de juicio para determinar con más claridad que, en principio, la voluntad de las partes es que la proyección de la actividad del trabajador esté circunscrita a una obra o labor». (Subraya fuera del original).

Más recientemente, en decisión CSJ SL 6 mar. 2013, rad. 39050, también se reiteró tal entendimiento cuando se dijo:

Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas. (subraya fuera de texto)

Y en sentencia CSJ SL3282-2019 se insistió en lo antes expuesto, aclarándose aún más, que, en este tipo de contratos por obra o labor «la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada». Dicho criterio ha permanecido invariable, así, en reciente decisión CSJ SL1052-2022 se recalcó:

*De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, «impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido» (CSJ SL2176-2017); sin embargo, en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa. (Destaca la sala mayoritaria).»<sup>33</sup>*

**7.5.** Sobre las EST, se señala en sentencia SL1894-2022, lo siguiente:

*“La Corte debe memorar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal de esta índole, sino para cumplir las actividades excepcionales y eventuales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018, reiterada por la SL467-2019, la Sala adoctrinó:*

*[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas*

---

<sup>33</sup> Negrita fuera de texto original

*directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».*

*Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.*

*Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.*

***Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales***

*tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.*

*En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria<sup>4</sup>».*

*Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.*

*Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o*

---

<sup>4</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.”<sup>5</sup>

**7.6.** Del análisis de los medios de convicción obrantes en el plenario, en concordancia con la demanda y sus contestaciones, respectivamente, la Sala encuentra los siguientes **HECHOS PROBADOS**:

**7.6.1.** Entre la demandante DEYSI LORENA CASARÁN BORJA, en calidad de trabajadora y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, como empleadora, se suscribió un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, con fecha de inicio de labores 1º de septiembre de 2018, a fin de desempeñar la actora labores en la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., indicándose la siguiente descripción de la obra o labor a desempeñar, en concreto:

ManpowerGroup

CONTRATO DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR CONTRATADA

NOMBRE DEL EMPLEADOR: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. NIT 890916883-8

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Deysi Lorena Casaran

DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: Calle 24 # 25 - 83 Puerto Tejada

LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD DEL TRABAJADOR: 09 de Noviembre de 1993

CARGO: Empacadora

DESCRIPCION DE LA OBRA O LABOR QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:

Ejecutar las funciones que le asigne su empleador mientras dure:

Incremento	<input checked="" type="checkbox"/>	Proyecto	<input type="checkbox"/>	Cubrimiento vacaciones cargo	<input type="checkbox"/>
Evento	<input type="checkbox"/>	Licencia de Maternidad	<input type="checkbox"/>	Otro	<input type="checkbox"/>

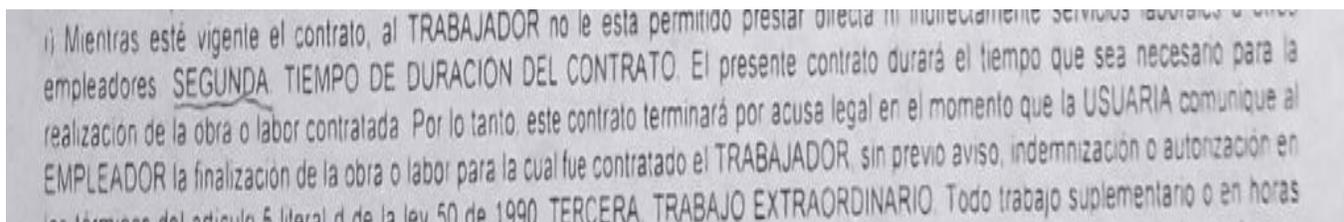
en las necesidades del área Empaque de la maquina Flowpark del cliente Familia del Pacifico SAS

yo mientras esté vigente el contrato comercial entre Manpower y la empresa usuaria Familia del pacifico S.A.S., la condición que ocurra primero

SALARIO: \$ 781242 Mensual ( x ) \$ /Hora ( ) /Fijo ( ) Variable ( )

<sup>5</sup> Negrita fuera de texto original

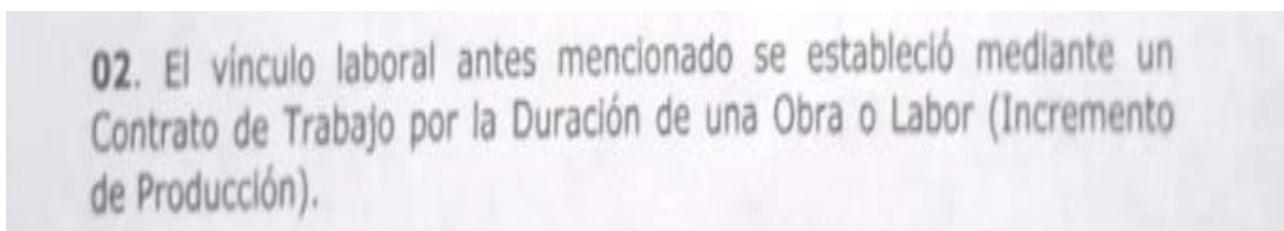
Además, en la cláusula segunda del referido contrato se pactó:



i) Mientras esté vigente el contrato, al TRABAJADOR no le está permitido prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores. SEGUNDA. TIEMPO DE DURACION DEL CONTRATO. El presente contrato durará el tiempo que sea necesario para la realización de la obra o labor contratada. Por lo tanto, este contrato terminará por acuse legal en el momento que la USUARIA comunique al EMPLEADOR la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR, sin previo aviso, indemnización o autorización en los términos del artículo 5 literal d de la ley 50 de 1990. TERCERA. TRABAJO EXTRAORDINARIO. Todo trabajo suplementario o en horas

(Archivo No. 02, págs. 31-33, expediente digital de 1ra instancia)

**7.6.2.** En el hecho 2 de la demanda, el extremo activo indica:



02. El vínculo laboral antes mencionado se estableció mediante un Contrato de Trabajo por la Duración de una Obra o Labor (Incremento de Producción).

(Archivo No. 01, expediente digital de 1ra instancia)

**7.6.3.** Dentro del objeto social de la entidad empleadora MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, está el de la celebración de contratos de prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el envío de personas naturales contratadas laboralmente. (Archivo No. 02, pág. 5, expediente digital de 1ra instancia)

**7.6.4.** Entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y PRODUCTOS FAMILIA S.A. (siendo una de sus filiales FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S.), se suscribió un contrato para la prestación de servicios

temporales, el 15 de julio de 2012, cuyo objeto, en resumen, se circunscribe al suministro de personal en forma temporal en varias áreas, entre ellas, en la de producción y en diferentes plantas ubicadas en el territorio nacional. (Archivo No. 08, págs. 2-14, expediente digital de 1ra instancia)

**7.6.5.** En su interrogatorio de parte, la demandante acepta que le indicaron que se trataba de un contrato de obra o labor, que había temporadas en que la máquina paraba, pero había compañeros que seguían laborando en la misma máquina, solamente que paraban algunas personas, por 15 días, 1 mes y luego volvían a llamarlos y hacían contratos nuevamente.

Que entraban a la misma máquina, había otros que los cambiaban de máquina, y que la actora alcanzó a hacer esas paradas como unas tres veces, hasta que, en la última parada, hicieron contrato un primero de octubre (no recuerda bien la fecha), como unas seis o siete personas, y a ella la contrataron para la máquina Flowpark, en la cual entró con dos muchachas más, que también iban directamente para esa máquina.

Agrega que, en la máquina FlowPark se empacaban pañales por unidad o por tres, que se iban tirando por una banda para que la máquina lo sellara y ya al final salía el producto y se empacaba en cajas.

Por último, señaló, en dicha máquina trabajaban aproximadamente dos personas vinculadas por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y los 3 restantes eran directamente de FAMILIA EL PACÍFICO S.A.S y que a veces, aumentaba la producción.

**7.6.6.** A su turno, la testigo DIANA CORTÉS PÉREZ indicó que desde el 2010 está vinculada con MANPOWER, iniciando como

asistente de gerencia, y hasta diciembre de 2020, estuvo vinculada en calidad de coordinadora de operaciones.

Que la modalidad contractual que se celebró con la demandante era obra o labor, pues con el cliente se hacían incrementos de producción, entonces, la modalidad era obra o labor, por incremento de producción.

Explica que, el cliente les hacía la solicitud a través del ejecutivo de cuenta, respecto a la cantidad de personas por incremento en producción, entonces las personas se citaban, se realizaba la contratación, con toda la documentación, se firmaba contrato y se determinaba, de acuerdo a las cantidades requeridas, quienes iban para determinada máquina o para cada proceso productivo, se enviaban a su proceso de inducción y posteriormente, se llevaban a su punto de trabajo o área de producción.

Por último, que el envío de personal no tenía una periodicidad establecida, dependía de la producción, y en cualquier momento les podían solicitar personal o no, todo dependía como tal de la actividad del cliente.

**7.6.7.** Por su parte, la testigo MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ ORTIZ, señaló en su declaración, es la directora de recursos humanos del GRUPO FAMILIA y trabajaba en la planta del Cauca como directora de recursos humanos también.

Que en algún momento que tuvieron una solicitud por demanda o picos de producción, MANPOWER como temporal, contrató a la actora y fue la persona que prestó sus servicios.

Agrega que en la compañía hay un área que hace la demanda de la producción, cuando ellos le informan a la planta que van a

requerir, por ventas o por picos de producción, porque van a sacar algunas referencias especiales o algunos productos especiales en las máquinas, entonces el área de producción les pedía hacer la solicitud a MANPOWER, del número de personas que se requerían para cumplir esa demanda de producción, y desde el área de recursos humanos, se les pasaba la solicitud a MANPOWER y ellos les contestaban: número de personas con las que iban a cubrir la demanda, hacían todo el proceso de contratación y les informaban en qué fecha ingresaban las personas.

Que en el caso de la máquina Flowpark, es una máquina que empaqueta pañales y referencias que son de Tena y pequeño, y normalmente lo que ocurre en esa máquina, es que son unidades pequeñas y de acuerdo a esos pedidos que tengan, se hace la solicitud y las personas van y hacen ese empaque.

Cuando se le preguntó por cuánto tiempo le hacen la solicitud a MANPOWER, el testigo respondió que depende de la demanda, que han tenido momentos en que es por una semana, puede ser por 15 días, pero como es rotativo, se hace de acuerdo a esa necesidad de producción.

Señala que han tenido momentos en que está disparada la demanda porque tienen alguna negociación especial, por ejemplo, de esa máquina tuvieron una negociación con otro país, entonces se han hecho solicitudes por dos meses, por tres meses, siempre con el objetivo de cuidar y garantizar que sea por picos de producción y que sea claro que no van a exceder los temas legales, que tienen que ver con el manejo que está autorizado para las empresas temporales

Insiste en que son labores temporales y obedecen a picos de producción, y justamente a programaciones que le hacen a las

máquinas y a las plantas desde las ventas que tienen, y la empresa temporal les suministran el personal temporal y son quienes hacen las contrataciones de las personas que requieren, para cubrir esos picos de producción.

**7.6.8.** En los interrogatorios de parte de los representantes legales de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S, respectivamente, no se advierte ningún hecho susceptible de confesión como tal.

## **7.7. CONCLUSIONES**

**7.7.1.** De conformidad con las reglas jurídicas y precedentes citados anteriormente, se obtiene total claridad sobre las características del contrato por obra o labor determinada, en particular, que su término de ejecución está condicionado a la naturaleza del servicio que se contrata y perdura mientras no se haya finalizado o cumplido tal obra o servicio contratado. Además, dicha labor debe estar definida, a fin de evitar que la prestación del servicio se vuelva indefinida en el tiempo.

**7.7.2.** En este caso, existe total certeza, la demandante DEYSI LORENA CASARÁN BORJA, como trabajadora y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA como empleadora, suscribieron un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, encontrándose dicha labor debidamente definida y supeditada a un incremento en las necesidades del área de empaque de la máquina Flowpark de la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S., toda vez que así lo enseña el contrato de trabajo escrito aportado al proceso y reseñado en el numeral 7.6.1.

En el mismo libelo genitor de la demanda, se indica que el contrato se celebró sujeto a un incremento de la producción (hecho 2 de la demanda)

Además, en el interrogatorio de parte de la demandante, acepta el hecho de que previamente estaba vinculada en el manejo de otra máquina, pero normalmente finiquitaban sus labores, pasaba un periodo sin prestar el servicio y posteriormente regresaba con una nueva contratación.

A su vez, del examen de la prueba testimonial, sin otros medios de prueba que los controvierta, se obtiene certeza de que la contratación entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S, siempre estaba sujeta al suministro de personal en forma temporal, para cubrir los aumentos en los picos de producción de la empresa usuaria, e incluso, si se analiza la naturaleza de la entidad empleadora y su objeto social, MANPOWER DE COLOMBIA LTDA como EST, se advierte que esta solo puede proveer la prestación de servicios con terceras personas, temporalmente.

**7.7.3.** Conforme a estos hechos probados, son claros y contundentes de que la obra o labor contratada y ejecutada por la actora, estaba debidamente especificada en el contrato laboral suscrito entre las partes, sujeta a los picos o incrementos de producción de la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S, y por lo tanto, no se advierte que el contrato de trabajo suscrito entre la actora y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, incumpla los requisitos legales y jurisprudenciales relacionados con el contrato por obra o labor determinada; aunado a que, bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, no se observa que se hubiere tergiversado la modalidad de contratación suscrita y que la demandante hubiere realizado labores

indefinidas en el tiempo, por el contrario, la vinculación cuyo término se discute en este proceso, con fecha de inicio de labores 1° de septiembre de 2018, solo estuvo vigente hasta el 3 de diciembre de 2018, demarcándose en la temporalidad exigida a las EST, conforme al artículo 77 de la ley 50 de 1990.

En consecuencia, a la luz del principio de la libre formación del convencimiento (artículo 61 del CPTSS) procede concluir, la duración del contrato y la prestación del servicio de la actora, se prolongaba solamente hasta el momento en que disminuyeran las necesidades en el área de empaque de la máquina flowpark, según los requerimientos de producción de la empresa usuaria FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S, y, por ende, en dicha circunstancia cesaría la labor de la demandante.

Así los hechos, se desestiman las pretensiones encaminadas a que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido, siendo procedente confirmar la decisión de primera instancia, objeto de consulta.

#### **8. RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS SOBRE LA EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, EL REINTEGRO Y CONDENAS CONEXAS SOLICITADAS:**

**Tesis de La Sala:** Esta Sala de Decisión concluye, no se cumplen a cabalidad todos los requisitos legales y que por vía de jurisprudencia se han definido para otorgar la protección laboral reforzada por fuero de maternidad y sus beneficios a la demandante.

A esta conclusión se arriba, por cuanto del estudio en conjunto de todos los medios de convicción legalmente aportados y decretados en el trámite procesal, se evidencia que, al momento del finiquito de la relación laboral, el 3 de diciembre de 2018, la entidad empleadora MANPOWER DE COLOMBIA LTDA no tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante y por lo tanto, no estaba obligada a solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización de la terminación del contrato de trabajo.

Por lo tanto, la empleadora no desconoció las reglas a favor de la mujer gestante, relacionadas con la especial protección durante el embarazo y luego del parto, conforme a lo prescrito en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política, desarrollados por medio de los artículos 236 a 241 del CST, de los cuales se extrae que, se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar en el período del embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

Como tampoco los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, con fuerza vinculante y que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales a partir del artículo 93 de la C.P., que establecen ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el campo laboral.

Por citar algunos ejemplos, se menciona: El artículo 25, numeral 2° de la Declaración Universal de derechos Humanos que señala: *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. (...)”*.

Y, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, que establece que *“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.”*

Conviene resaltar, al efectuar el estudio de la jurisprudencia de la CSJ-SL y de la CC, sobre este tema de la protección laboral reforzada de la trabajadora gestante y lactante, coinciden en su línea de pensamiento, en punto a la necesidad de que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, antes de la terminación del contrato de trabajo, ya por la comunicación de la trabajadora, o porque el estado de embarazo aparece evidente por otros medios probatorios, evento en el cual, se configura la presunción de que el despido se produjo por causa del estado de embarazo, tal cual se expone entre otras, en las sentencias SL351-2021 y SU075 del 2018.

Al tenor de lo expuesto, procede también confirmar la decisión de primera instancia consultada.

#### **9. RESPUESTA SOBRE LA PROCEDENCIA O NO DE LA CONDENA POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR PARTE DE LA ENTIDAD EMPLEADORA.**

**Tesis de la Sala.** A juicio de esta Sala, no procede el pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, tal como lo concluyó el Juez de primera instancia, pues: **i)** Se acredita que el contrato por obra o labor, suscrito entre la demandante DEYSI LORENA CASARÁN BORJA como trabajadora y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, como empleador, finalizó en debida forma, por disminución en la producción, el 3 de diciembre de 2018, teniendo en cuenta la obra o labor que fue estrictamente contratada y **ii)** No se constata que hubiere existido realmente una necesidad de continuidad, de las labores desarrolladas por la demandante, derivadas del aumento de picos de producción o que hubieren existido nuevos requerimientos de personal por

parte de la empresa usuaria a la EST, para el 3 de diciembre de 2018, en esa área específica en que laboraba la actora,

Lo anterior, de conformidad con los fundamentos, que a continuación se exponen:

**9.1.** El derecho al trabajo en Colombia, ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

**9.2.** En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal d) por terminación de la obra o labor contratada.

A su vez, atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62

y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

**9.3.** El artículo 45 del CST, regula lo referente a los contratos por obra o labor, en los siguientes términos:

*“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.”*

#### **9.4. HECHOS PROBADOS:**

**9.4.1.** Como ya se analizó previamente, la labor a desempeñar por la trabajadora, consistía en las funciones asignadas, en el cargo de empacadora, mientras durara el incremento, en las necesidades del área empaque de la máquina flowpark del cliente FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S. y/o mientras estuviera vigente el contrato comercial entre MANPOWER y la empresa usuaria, lo que ocurriera primero. (Archivo No. 02, págs. 31-33, expediente digital de 1ra instancia).

**9.4.2.** De acuerdo a lo señalado por la testigo DIANA CORTÉS PÉREZ, en calidad de coordinadora de operaciones de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, el contrato de la demandante terminó por disminución de la producción.

Además, señaló que Estefany Correa era la ejecutiva de cuenta de MANPOWER, asignada al cliente y como tal, era empleadora directa de la demandante.

**9.4.3.** Por su parte, la testigo MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ ORTIZ, en calidad de directora de recursos humanos del grupo familia, señaló que Tatiana Bravo es la asistente de selección y la persona encargada de hacer la gestión con las solicitudes de personal temporal.

**9.4.4.** En su interrogatorio de parte, la demandante indicó que no le dijeron nada sobre el motivo para no continuar trabajando, solo que, dos días antes le informaron que, hasta el 3 de diciembre trabajaba, sin embargo, en el hecho 7 de la demanda, el apoderado del extremo activo señaló: *“el día 3 de diciembre de 2018, mi prohijada fue notificada de forma verbal de la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada”* (Archivo No. 01, pág. 1, expediente digital de 1ra instancia).

**9.4.5.** Se observa, además, el siguiente correo electrónico, que se aportó por la parte demandada y no fue objeto de tacha por el extremo activo:

**De:** Tatiana Bravo León <[TatianaBL@grupofamilia.com](mailto:TatianaBL@grupofamilia.com)>  
**Enviado el:** martes, 11 de agosto de 2020 9:42  
**Para:** Steffany Correa Burbano <[SteffanyCB@grupofamilia.com](mailto:SteffanyCB@grupofamilia.com)>  
**Asunto:** Terminación Obra o Labor Deisy Lorena Casaran

Steffa, como estas,

Por disminución de labores, comunicamos que en la fecha 03 de diciembre de 2018 se finaliza el requerimiento de la trabajadora Deisy Lorena Casaran Borja c.c. 112480089 en misión para que Manpower tome las decisiones del caso,

Quedo atenta, muchas gracias,

Mi nuevo correo electrónico es: [tatianabl@grupofamilia.com](mailto:tatianabl@grupofamilia.com)

**TATIANA BRAVO LEÓN**  
Analista de Gestión del Talento  
**GRUPO FAMILIA**  
Tel: (2) 8259587 Ext. 22376  
Km. 2 Vía Guachené, Parque Industrial y Comercial del Cauca  
Zona Franca Permanente del Cauca  
Guachené – Cauca

(Archivo No. 12, pág. 10, expediente digital de 1ra instancia)

## **9.5. CONCLUSIONES:**

De acuerdo con los medios de convicción aportados al plenario, que no fueron objeto de tacha, concluye la Sala, (i) la trabajadora fue contratada para el cargo de empaedora, y mientras durara el incremento en las necesidades del área empaque de la máquina flowpark del cliente FAMILIA DEL PACÍFICO S.A.S. y/o mientras estuviera vigente el contrato comercial entre MANPOWER y la empresa usuaria, lo que ocurriera primero; además, de acuerdo al hecho séptimo de la demanda, a la demandante se le informó verbalmente de la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, el 3 de diciembre de 2018, como consecuencia de la comunicación por mensaje de texto que envió la empresa usuaria, reseñado en el numeral 9.4.5. anterior; información que se corrobora con los testimonios de que la terminación del contrato se produjo por disminución de la producción.

Bajo tales hechos probados, esta Corporación encuentra acreditado que la terminación del contrato de trabajo, se produjo por causa o con ocasión de disminución de la producción en la empresa usuaria.

Además, la parte actora no allegó ningún medio de prueba, documental, ni testimonial, que corroborara que efectivamente las labores de la demandante tuvieron continuidad y existía un pico de producción que obligara a la entidad empleadora, a mantener a la señora DEYSI en el cargo de empaedora, teniendo en cuenta estrictamente el marco de la obra o labor para la que se contrató a la trabajadora y la naturaleza de MANPOWER como EST.

En consecuencia, le asiste razón al Juez de Primera Instancia, pues no se encuentran acreditados los presupuestos para ordenar el pago de la indemnización por despido unilateral y sin

justa causa que se depreca en la demanda y se impone confirmar la decisión consultada en este punto también.

**10.** Confirmada la sentencia impugnada, no hay lugar a resolver los demás problemas jurídicos formulados, relacionados con la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y subsidiariamente la indexación, pues ninguna condena procede a favor de la demandante, conforme lo aquí resuelto, así como tampoco procede analizar la responsabilidad solidaria de las entidades demandadas ni la excepción de prescripción propuesta por el extremo pasivo de la litis.

### **11. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Sin condena en costas, al no causarse, por estarse tramitando el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora.

### **12.- DECISIÓN**

Por lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFÍRMESE** la sentencia objeto de consulta, de fecha treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021) proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca

dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por las razones expuestas en esta audiencia.

**SEGUNDO: SIN CONDNA EN COSTAS** de segunda instancia, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO:** Oportunamente, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

**CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente providencia por la Secretaría de la Sala, a las partes, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,

  
Firma válida  
providencia judicial  
**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES**  
**MAGISTRADO PONENTE**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA SALA LABORAL**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**