

Radicación n.º 86324

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL091-2022

Radicación n.º 86324

Acta 2

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil veintidós (2022).

La Corte decide los recursos de casación interpuestos por las sociedades demandadas contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena el 11 de junio de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por FERMINA RICARDO MARTÍNEZ contra SEATECH INTERNACIONAL INC. SUCURSAL CARTAGENA y ATIEMPO SERVICIOSLIMITADA hoy SAS.

#### ANTECEDENTES

Fermina Ricardo Martínez llamó a juicio a las referidas sociedades para que se declare la ineficacia del despido y en consecuencia, se condene a la «demandada» a reinstalarla en el cargo que ocupaba antes de su «despido injusto» o a uno de igual o superior categoría, así como al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social causados entre la terminación del vínculo laboral y el momento en que se produzca la reinstalación y el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, solicitó condenar al pago de la indemnización legal por despido sin justa causa, la prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas del proceso.

Para sustentar sus pretensiones manifestó que prestó sus servicios personales a favor de Seatech Internacional Inc. a través de la intermediaria Atiempo Servicios Ltda., entre el 16 de agosto de 2006 y el 15 de julio de 2011 mediante un contrato pactado por la duración de la obra o labor determinada, desempeñándose como operaria de limpieza y con un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente.

Aseguró que el 9 de noviembre de 2007 le fue diagnosticado síndrome de túnel carpiano bilateral, enfermedad calificada como de origen profesional por la Nueva EPS. El 11 de marzo de 2011, la ARL Positiva informó de esta patología a la sociedad Atiempo Servicios Ltda.; determinó una incapacidad permanente parcial y emitió recomendaciones para la prestación del servicio; pese a ello, no fue reubicada a un cargo acorde con su estado de salud. Agregó que el 14 de julio de 2011, su empleador Atiempo Servicios Ltda. le comunicó la terminación de su contrato de trabajo a partir del día siguiente.

Al contestar la demanda, Seatech Internacional Inc. sucursal Cartagena se opuso a las pretensiones;

en cuanto a los hechos aceptó la modalidad de contratación por duración de la obra o labor determinada, de los demás indicó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa explicó que no fue empleador de la demandante y que no existió intermediación laboral o suministro de personal; que la actora fue vinculada por Atiempo Servicios Ltda. mediante diferentes contratos de trabajo por obra o labor, independientes entre sí y con objetos distintos y que, a su vez, dicha empleadora suscribió contratos de prestación de servicios especializados con Seatech. Aclaró que la vinculación de accionante no finalizó por despido sino por terminación de la obra convenida, momento para el cual no presentaba el «estado de limitación» regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Formuló como excepciones las que denominó «inexistencia de relación de suministro de personal o intermediación entre Seatech Internacional y Atiempo Servicios Ltda»; inexistencia del contrato de trabajo entre la demandante y Seatech Internacional Inc; ausencia de causa para pedir; pago total de los conceptos debidos a la actora al término del contrato; prescripción; «cumplimiento de Seatech Internacional sobre salud ocupacional y seguridad industrial e inexistencia del estado de limitación a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997».

Atiempo Servicios Ltda. hoy SAS, contestó la demanda con oposición a las pretensiones. En relación con los hechos aceptó la modalidad contractual, el cargo desempeñado, la fecha en que comunicó la terminación del contrato de trabajo a la actora y el salario devengado, de los demás afirmó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa manifestó que entre las partes se dieron varias vinculaciones de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada por los siguientes periodos: del 11 de agosto al 29 de diciembre de 2006, del 1 de enero al 18 de septiembre de 2007, del 22 de octubre al 27 de diciembre de 2007, del 1 de enero al 30 de diciembre de 2008, del 1 de enero al 30 de diciembre de 2009 y del 1 de enero al 15 de julio de 2011.

Indicó que la última relación laboral no finalizó por despido sino por una causal objetiva como es la finalización de la obra o labor contratada. Aclaró que no conoció de alguna calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandante y tampoco se presentaron incapacidades que limitaran la prestación del servicio, solamente la ARL emitió unas recomendaciones de reubicación, las cuales fueron cumplidas como consta en el registro del comité paritario de salud ocupacional. En esa medida, el estado de salud de la señora Ricardo Martínez no tuvo relación con la terminación de su contrato de trabajo ya que la empleadora no lo conoció.

Propuso las excepciones que denominó «inexistencia de la obligación pretendida por ausencia de fuero circunstancial y por no encontrarse la demandante dentro de las condiciones de aplicación de la Ley 361 de 1997»; inexistencia de trato discriminatorio; pago total de todas las garantías y derechos laborales; buena fe de la demandada; cobro de lo no debido y compensación.

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia proferida el 13 de junio de 2014 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante Fermina Ricardo Martínez y la empresa Atiempo Servicios Ltda. existieron varios contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada, y que el contrato fue terminado sin autorización del Ministerio del Trabajo por parte de la empleadora, por lo cual el despido se torna ineficaz. En consecuencia, SE CONDENA a Atiempo Servicios Ltda. a reinstalar a la trabajadora Fermina Ricardo Martínez a un cargo igual o de superior categoría al que ocupaba al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, CONDENAR a la demandada Atiempo Servicio Ltda. al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social desde el 15 de julio de 2011 cuando se produjo la terminación del contrato de trabajo y hasta su reinstalación. (ok)

TERCERO: COSTAS a cargo de la demandada Atiempo Servicios Ltda. [...]

CUARTO: ABSOLVER a la demandada Seatech Internacional Inc., de todas las pretensiones de la demanda.

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, al resolver los recursos de apelación formulados por la demandante y Atiempo Servicios Ltda., mediante sentencia proferida el 11 de junio de 2019, resolvió:

PRIMERO: REVOCAR el numeral cuarto de la sentencia de fecha 13 de junio de 2014, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario de Fermina Ricardo Martínez contra Seatech Internacional Inc. y Atiempo Servicios Ltda., para en su lugar disponer lo siguiente:

DECLARAR que Seatech Internacional Inc. debe responder solidariamente por las obligaciones de reinstalación, pago de salarios y prestaciones sociales a favor de la señora Fermina Ricardo Martínez, respecto de la sociedad Atiempo Servicios Ltda. por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: CONFIRMAR el resto de los numerales de la sentencia de fecha 13 de junio de 2014 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso en mención, por lo expuesto en esta motivación.

TERCERO: CONDENAR en costas en esta instancia a la sociedad Atiempo Servicios Ltda. y a Seatech Internacional Inc., se fijan como agencias en derecho la suma de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes a cargo de las dos demandadas.

El colegiado indicó que, según las inconformidades planteadas, los problemas jurídicos a resolver eran los siguientes: i) si la terminación del contrato debe declararse ineficaz conforme al fuero de salud establecido en la Ley 361 de 1997 y de ser así, cuáles son las consecuencias jurídicas de tal declaratoria; ii) definir si opera la solidaridad entre las sociedades demandadas en relación con los derechos laborales de la demandante.

Anticipó que su tesis era que sí había lugar a la reinstalación al «sitio de trabajo» en los términos

dispuestos en la sentencia apelada, dado que a la trabajadora le asistía el «fuero circunstancial» y las garantías descritas en la Ley 361 de 1997, por presentar una pérdida de capacidad laboral «severa» debidamente calificada, por lo que debía declarar la ineficacia del despido, ordenar el reintegro al cargo y condenar en costas a la demandada Atiempo Servicios Ltda.

Precisó que no eran objeto de reparo los siguientes aspectos: i) el único y verdadero empleador fue Atiempo Servicios Ltda. «durante los extremos temporales» del 11 de agosto de 2006 al 15 de julio de 2011; ii) la contratación lo fue en la modalidad de obra o labor determinada, y iii) la demandante laboró como operaria de limpieza en las instalaciones de un tercero, Seatech Internacional Inc. Indicó que la controversia surgía en torno a la forma de terminación del vínculo laboral, pues la demandada aseguró que no se trató de un despido.

Luego de recordar el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, destacó que existe una correlación entre el grado de discapacidad y la protección allí prevista, por lo que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la garantía contenida en esta norma solamente opera respecto de aquellos trabajadores que presenten una discapacidad moderada, del 15% al 25%, severa, 25% a 50%, o profunda, mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral. Agregó que en decisión CSJ SL1380-2018 se definió que cuando el trabajador acredita tal situación de salud, su despido se presume discriminatorio y, por tanto, al empleador le corresponde demostrar las justas causas que lo sustenten, so pena de que se declare ineficaz y se ordene el reintegro del servidor.

Encontró que de los documentos allegados a folios 60 a 113 del expediente se podía establecer que, desde abril de 2009 la demandante fue incapacitada por un mismo padecimiento, síndrome de túnel del carpo bilateral; que esta patología fue calificada por la Nueva EPS según el documento de folio 101 de fecha 3 de junio de 2009 y que fue remitida a la ARL para calificar su grado de pérdida de capacidad laboral. Agregó que se aportó copia parcial de un dictamen emitido por la ARL Positiva en el que se registró «un porcentaje de minusvalía y discapacidad que sumados permiten obtener un 20.1% de PCL.»

Estimó que, aunque el representante legal de Atiempo Servicios negó haber conocido la patología de la actora, al responder el hecho sexto de la demanda, esta sociedad aceptó que acató las recomendaciones emitidas por la ARL según consta en los registros del Comité de Salud Ocupacional. El Tribunal también indicó que la testigo Johana Patricia Hurtado había ratificado que la demandante tenía un «proceso en el ámbito de la salud», que había presentado incapacidades laborales, aunque al momento del despido no existían y que no conocía el estado en que se encontraba la señora Ricardo Martínez, pero sí que se habían cumplido las recomendaciones de la ARL.

Mencionó que en el proceso no se demostró que el contrato de trabajo hubiese terminado por culminación de la obra contratada, ni «tampoco fue reconocido en la sentencia de primer grado». Explicó que no se aportó la comunicación o carta de finalización de la relación, por lo que no existía prueba de los motivos de terminación, y tampoco obraba prueba que evidenciara que el vínculo finalizara por expiración de la labor convenida.

Aclaró que la confesión ficta o presunta se predica de hechos susceptibles de ser probados por este medio, «por lo que las consecuencias jurídicas de la terminación del contrato no corresponden a un hecho probado por confesión». En ese sentido, dijo que el a quo no había dado por demostrada la

finalización del contrato por cumplimiento de la obra, por el contrario, consideró que el despido era ineficaz al no haber sido autorizado por el Ministerio del Trabajo como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y precisó que, aunque se «presumió como cierto el hecho de la terminación del contrato, la parte demandada debía acreditar que la finalización sí obedeció a la expiración de la obra o labor».

Expuso que mediante misiva del 15 de julio de 2011, Seatech Internacional Inc. informó a la empleadora de la demandante que se daban por terminados los servicios contratados para el montaje de equipos en áreas vitales y remitió un listado en el que eventualmente podría estar involucrada la labor de la actora; sin embargo, esto no se probó y no se puede presumir que ella trabajaba en las dependencias enlistadas; además, no se demostraron los factores, objetivos o no, por los que salió todo el personal, más cuando la testigo afirmó que la empleadora tenía discrecionalidad para terminar el contrato por obra de sus trabajadores según las razones planteadas por el tercero.

En esa medida, consideró que no era admisible presumir como cierto que el contrato de trabajo hubiese terminado por la expiración de la obra, y así no fue analizado en primera instancia, «más que este hecho no corresponde a uno susceptible de confesión, sino a una consecuencia jurídica» que debe ser demostrada por quien la plantea, y en este caso, el empleador no lo probó, así como tampoco acreditó el amparo de una causa legal o la imposibilidad de la trabajadora de prestar el servicio. Por tanto, no se logró desvirtuar que la recisión del contrato laboral obedeció a un «motivo inocuo». Siendo ello así, concluyó que debía presumirse que la finalización de la vinculación de trabajo fue discriminatoria y, por tanto, ineficaz.

De otra parte, según el certificado expedido por la Cámara de Comercio, estableció que Atiempo Servicios Ltda. se había constituido y operaba como contratista independiente y no como empresa de servicios temporales. En todo caso, de entenderse que obró en esta última calidad en razón a que se superó el término de un año para la prestación del servicio, como lo prevé el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la consecuencia sería que la usuaria se entendiera como verdadera empleadora, pero así no se planteó ni solicitó por la parte actora.

Por ende, adujo que Atiempo Servicios Ltda. fue el verdadero empleador y Seatech Internacional Inc. era responsable solidariamente en los términos del artículo 34 del CST, dado que la actividad de operaria de limpieza, que ejerció la actora, está relacionada necesariamente con el giro ordinario de su negocio según su objeto social (folios 16 y 17).

Resaltó que las actividades de Seatech Internacional Inc. están ligadas con el objeto del contrato que celebró con Atiempo Servicios Ltda. (folio 163 y ss) y adicionó que la limpieza es vital y esencial para la preparación y empaque de productos perecederos, actividad propia del objeto social de la primera, de ahí que era procedente imponerle la responsabilidad solidaria respecto de la condena sobre reinstalación, pago de salarios y prestaciones sociales.

## RECURSO DE CASACIÓN

Los recursos fueron interpuestos por las sociedades demandadas Seatech Internacional Inc. – Sucursal Cartagena y Atiempo Servicio Ltda. hoy SAS, concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte, por lo que se proceden a resolver.

La Sala precisa que los cargos formulados por la demandada Seatech Internacional Inc. y el planteado por Atiempo Servicios Ltda. se estudiarán conjuntamente, dado que persiguen la misma finalidad y su argumentación se complementa.

#### ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO FORMULADO POR SEATECH INTERNATIONAL INC. SUCURSAL CARTAGENA

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque las condenas impuestas por el a quo en contra de esta sociedad, y en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados.

#### CARGO PRIMERO

Acusa la decisión del Tribunal por ser violatoria del «artículo 77 del CPTSS, el cual por aplicación analógica contemplada en el artículo 145 del CPTSS, vulnera el artículo 205 del CGP, por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida, el cual a su vez produjo la vulneración de los artículos 36 y 61 del CST».

Señala como «errores notorios» los siguientes:

Declarar como no probado, estándolo, que la terminación del contrato que realizó ATIEMPO SERVICIOS LTDA. a la demandante Fermina Ricardo Martínez se produjo por una causa legal y objetiva, como lo es la terminación de la obra o labor para la que fue contratada, en virtud de la confesión ficta que se produjo por la no asistencia de la demandante a la audiencia de fecha 13 de junio de 2014.

Declarar como no probado, estándolo, que ATIEMPO SERVICIOS LTDA. dio por terminado el contrato laboral suscrito con la señora Fermina Ricardo Martínez, como un acto discriminatorio en razón a la enfermedad que padecía.

Declarar como probado, no estándolo, que ATIEMPO SERVICIOS LTDA. no probó que la terminación del contrato con la demandante se produjo por una causa legal y objetiva.

Declarar como probado, no estándolo, que para despedir al demandante se necesitaba previamente la autorización de la Oficina del Trabajo.

Declarar como probado, no estándolo, que el cargo para el que fue contratada la demandante Fermina Ricardo Martínez no se encontraba dentro de la relación de servicios contratados entre Seatech Internacional y Atiempo Servicios Ltda., que debían darse por terminado a partir de la fecha 15 de julio de 2011, en razón al montaje de equipos en áreas vitales que se realizaría a partir de dicha fecha en la planta de Seatech Internacional Inc.

Declarar como probado, no estándolo, que ATIEMPO SERVICIOS LTDA., no probó que la terminación del contrato con la demandante Fermina Ricardo Martínez se produjo por la imposibilidad de que esta prestara continuara (sic) sus servicios como operaria de limpieza y empaque.

Indica que el colegiado valoró erróneamente las siguientes pruebas:

Misiva enviada por la ARL Positiva al empleador Atiempo Servicios Ltda., de fecha 11 de marzo de 2010.

Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente de enfermedad y la muerte n.º 8316 de la ARL Positiva de fecha 8 de julio de 2009 de la señora Fermina Ricardo Martínez.

Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente de enfermedad y la muerte n.º 8316 de la EPS Seguro Social de fecha 17 de julio de 2008, que pertenece no a la demandante sino a Sayda Rosa Rico Gaviria.

Testimonio de Johana Hurtado Peñaranda.

Asegura que el juez de la alzada incurrió en error al considerar que no estaba probado que la relación de trabajo finalizó por la culminación de la obra y entender que éste no es un hecho que se pueda demostrar por confesión; apreciación contraria a lo dispuesto por el a quo, quien incluyó tal aspecto dentro de los supuestos susceptibles de confesión, al imponer las consecuencias de la inasistencia de la demandante a la audiencia del 13 de junio de 2014.

Luego de transcribir los apartes pertinentes de dicha diligencia, precisa que la presunción legal declarada por el juez unipersonal, en relación con la terminación objetiva del contrato de trabajo, admite prueba en contrario; de ahí que se invierte la carga de la prueba y le corresponda a la parte actora probar en contra de lo confesado, pero no lo hizo, por tanto, la confesión ficta generada por la inasistencia injustificada de la actora se mantuvo incólume. Aduce que, pese a lo anterior, el Tribunal consideró que le correspondía a la demandada Atiempo Servicios Ltda., demostrar que la terminación del vínculo laboral obedeció a la expiración de la obra o labor por la que fue contratada la accionante, lo cual resulta contrario a las previsiones de los artículos 77 del CPTSS y 205 del CGP.

Aclara que aunque la inversión de la carga de la prueba fue errónea, lo cierto es que la confesión ficta de la demandante fue corroborada por el testimonio de Johana Hurtado Peñaranda, quien informó las causales objetivas por las cuales finalizó el contrato, no solo de la actora sino de todos los trabajadores que prestaban sus servicios en las áreas afectadas por el montaje de equipos para el proceso de producción en la planta de Seatech International Inc. Resalta que dichos lugares estaban «bajo el amparo» de un contrato de comodato, en virtud del cual, Atiempo Servicios Ltda. tenía el uso, goce y mantenimiento de las instalaciones.

Refiere que en el proceso quedó acreditado que la única razón por la que finalizó la labor que desempeñaba la actora, fue una causal objetiva correspondiente a la terminación de la obra o labor contratada prevista para el 15 de julio de 2011. Esto, en atención a que la empleadora de la accionante conocía que se requería el lugar de prestación de servicios para la instalación de unas máquinas indispensables para el proceso de producción, tal como se evidencia en la misiva de dicha fecha enviada por Seatech International Inc. a la empresa Atiempo Servicios Ltda., en la que se ratifica lo manifestado al respecto el «29 de junio».

Manifiesta que el testimonio de Johana Hurtado acredita igualmente la causal objetiva de

finalización del contrato; sin embargo, fue mal valorado por el Tribunal. Además, advierte que esta testigo no conocía los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores, por tanto, no era dable derivar de su declaración si existió algún proceso médico de la demandante, más cuando la declarante afirmó que en los últimos seis meses no presentó incapacidades o recomendación alguna, y si se refirió a una situación de salud de la actora, lo fue en razón a lo expuesto por ésta en la acción de tutela instaurada luego de terminado su contrato.

Señala que antes de la acción constitucional, ni la testigo ni la empleadora conocían de la enfermedad de la trabajadora, tampoco sabían de incapacidades o de la calificación de tal patología ya que el formulario de dictamen visible a folio 115 no le fue notificado a Atiempo Servicios Ltda., pues este documento no tiene constancia o sello de recibido por el empleador. Indica igualmente que la testigo supuso que el documento de folio 117 pudo ser recibido por la empresa y explicó el procedimiento previsto en caso de reubicación de los trabajadores, pero en relación con la accionante, no sabe si ello ocurrió, lo cual es razonable ya que la señora Hurtado Peñaranda labora en el Departamento Jurídico.

## RÉPLICA

La parte actora se opone a este cargo. Afirma que la confesión ficta alegada por la recurrente es producto de una presunción de naturaleza procesal contenida en el artículo «77 del CPTSS», la cual produce efectos una vez sea analizada por el juzgador bajo la sana crítica. En todo caso, asegura que a la demandante también le asistía una presunción legal, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual es de orden sustantivo y debía ser atendida por el Tribunal, como, en efecto, lo hizo.

Precisa que no era posible la «neutralización de las presunciones», pues tienen carácter y objetivos diferentes. Además, la supuesta confesión presunta no exoneraba a la empresa de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, como quiera que la determinación de la causal objetiva de terminación del contrato no es un hecho sino una calificación jurídica.

## CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de segundo grado por ser violatoria de la ley sustancial, por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que a su vez produjo la transgresión de los artículos 36 y 61 del CST.

Afirma que el colegiado incurrió en los siguientes «errores notorios»:

Declarar como probado, no estándolo, que la terminación del contrato que realizó A TIEMPO SERVICIOS LTDA. a la demandante Fermina Ricardo Martínez, cumple con los requisitos exigidos por la ley y por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para ser acreedor a la protección por estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en la sentencia CSJ SL1360-2018.

Declarar como probado, no estándolo, que Atiempo Servicios Ltda. dio por terminado el contrato laboral suscrito con la señora Fermina Ricardo Martínez como un acto discriminatorio en razón a la enfermedad que padecía.

Declarar como probado, no estándolo, que Atiempo Servicios Ltda. había sido notificada de las



incapacidades de la demandante.

Declarar como probado, no estándolo, que Atiempo Servicios Ltda. conocía y le fue notificada la calificación de pérdida de capacidad laboral que le realizó la ARL a la demandante el 5 de febrero de 2010, que se indica en la misiva enviada por la ARL Positiva de fecha marzo 11 de 2010.

Declarar como probado, no estándolo, que para despedir a la demandante, se necesitaba previamente la autorización de la Oficina del Trabajo.

Dice que el Tribunal valoró erradamente las siguientes pruebas:

1. Misiva enviada por la ARL Positiva al empleador Atiempo Servicios Ltda., de fecha 11 de marzo de 2010.
2. Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente de enfermedad y la muerte n.º 8316 de la ARL Positiva de fecha 8 de julio de 2009 de la señora Fermina Ricardo Martínez.
3. Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente de enfermedad y la muerte n.º 8316 de la EPS Seguro Social de fecha 17 de julio de 2008, que pertenece no a la demandante sino a Sayda Rosa Rico Gaviria.
4. Testimonio de Johana Hurtado Peñaranda.

Considera que el colegiado otorgó una protección más amplia que la prevista en la Ley 361 de 1997 y en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, dado que la estabilidad laboral solo opera respecto de aquellos trabajadores que alcanzan los porcentajes de pérdida de capacidad laboral allí indicados. Afirma que el Tribunal no tuvo en cuenta que el empleador Atiempo Servicios Ltda. no tuvo conocimiento del dictamen de pérdida de capacidad laboral de la actora, lo que impedía establecer una conexión entre la terminación objetiva y la calificación que le definió una incapacidad permanente parcial.

Luego de recordar algunos apartes de la decisión CSJ SL1380-2018, resalta que, según el criterio jurisprudencial allí expuesto, en este caso no es procedente aplicar las consecuencias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asegura que el juzgador debe analizar las particularidades de cada asunto, las circunstancias en que se presenta el despido, el estado de salud del trabajador y el nexo causal entre ambos.

Así, afirma que, en el caso de la demandante, Atiempo Servicios Ltda. no estaba obligada a solicitar autorización al inspector del trabajo, pues no se trató de un despido sino de la finalización del contrato por la terminación de la obra o labor convenida debido al montaje de equipos indispensables para la continuidad de las «áreas»; de ahí que no solo se terminó el contrato de la actora sino el de todos los trabajadores que prestaban sus labores en el lugar de la instalación de tales máquinas. Por tanto, la ruptura del nexo de trabajo estuvo desprovista de cualquier acto discriminatorio, lo que hace improcedente la protección por estabilidad laboral reforzada.

Menciona que inicialmente, la jurisprudencia en torno a la estabilidad laboral reforzada no fue del todo clara, lo que conllevó una inseguridad jurídica sobre el tema; luego se precisó que, para que ésta operara, era necesario probar el padecimiento de una enfermedad que se encontrara debidamente calificada, que el porcentaje de calificación fuese notificado al empleador y superior al

15%, entre otros requisitos.

Argumenta que el Tribunal consideró que el empleador conocía la enfermedad padecida por la trabajadora, así como las incapacidades; sin embargo, no tuvo en cuenta que los folios 60 a 113 no tienen constancia o sello de recibo o de notificación a Atiempo Servicios Ltda. y que las historias clínicas de los trabajadores son reservadas, de ahí que sean ellos quienes deban notificar a su empleador de la existencia de sus patologías. Agrega que para la época de los hechos eran los mismos trabajadores quienes transcribían las incapacidades ante la EPS, como lo dijo la testigo Johana Hurtado, hecho que fue desestimado por el Tribunal.

Finalmente, dice, no existe prueba de que el empleador hubiese sido notificado del dictamen emitido por la ARL el 5 de febrero de 2010 al que se alude en la misiva del 11 de marzo del mismo año. Estos documentos no tienen sello de recibido, los cuales estaban en manos de la actora y solo los dio a conocer en virtud del presente proceso judicial; además, el dictamen de fecha 8 de julio de 2009 solamente fue notificado a la trabajadora, no a la empresa.

## RÉPLICA

La demandante presenta réplica, dado que considera que la demostración del cargo y los «errores notorios» no guardan relación entre sí, deficiencia que no puede ser adecuada de manera oficiosa. Aduce que la acusación no es un modelo a seguir y que no se precisa si los yerros que se endilgan son de derecho o de hecho y aunque se entendiera que corresponden a éstos últimos, lo cierto es que el Tribunal efectuó una valoración integral de todas las pruebas de manera acertada.

## ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO FORMULADO POR ATIEMPO SERVICIOS LTDA.

La parte recurrente pretende que la Corte case parcialmente la decisión de segundo grado, en cuanto confirmó la ineficacia del despido, así como la imposición de la reinstalación, pago de aportes a seguridad social y «la modificación efectuada en punto a la solidaridad».

En sede de instancia, solicita que se revoque parcialmente el primer punto de la parte resolutive, y en su lugar, se declare que el último contrato celebrado con la actora terminó por culminación de la obra o labor contratada y se absuelva de las consecuencias del reintegro.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado.

## CARGO ÚNICO

Acusa la decisión de alzada por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea del inciso primero del artículo 47 del CST y 61 ibídem, que condujo a la aplicación indebida del artículo 210 del CPC como violación medio y los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 22 y 140 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 100 de 1993.

Precisa que no controvierte las siguientes conclusiones del colegiado: i) la existencia de una relación laboral entre las partes; ii) el cargo ejercido por la actora como operaria de limpieza en las instalaciones de Seatech; iii) la modalidad de contratación por obra o labor; iv) que la controversia en el proceso gira en torno a la forma de terminación del contrato de trabajo; v) que la apelación de

Atiempo Servicios Ltda. se funda en que no existió despido; vi) el alcance dado por el Tribunal al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sus consideraciones basadas en la decisión CSJ SL1360-2018 sobre la presunción de despido discriminatorio cuando el trabajador demuestra una discapacidad y que; vii) «respetar» las conclusiones en cuanto a que la actora cumple las previsiones de la Ley 361 de 1997 para «tenerla como discapacitada» y que la empresa conocía su estado médico ocupacional.

Aclara que lo que discute es que, al resolver la alzada se hubiese considerado por el Tribunal, que no existía prueba de que el contrato de trabajo finalizó por terminación de la obra o labor contratada y, por no tener en cuenta la confesión ficta de este hecho al decir que tal supuesto fáctico no es susceptible de ser confesado, con fundamento en que era una consecuencia jurídica que debía ser probada por la demandada.

Considera que tales conclusiones son equivocadas, porque los artículos 47 y 61 del CST no condicionan la culminación del contrato de obra a uno o más actos del empleador como: la expedición de una carta de terminación de la relación o la expresión de los motivos de esa decisión. Las referidas normas solamente aluden a la finalización de la obra convenida, sin que se requiera la expresión de voluntad del empresario. Sustenta lo anterior en lo expuesto en decisiones CSJ SL 2 jun. 1965 sin indicar número de radicación y CSJ SL3282-2019 en la que se distingue entre el despido, como expresión de voluntad del empleador, y el acaecimiento de circunstancias ajenas a ésta, como la culminación de la obra.

Resalta que lo dicho por el Tribunal, en torno a que afirmar que el contrato de trabajo finalizó por terminación de la obra convenida es una conclusión jurídica, no es correcto, pues, corresponde a una situación fáctica. Ello, como quiera que el artículo 61 del CST es una norma sustancial que contiene la hipótesis de orden fáctico referente a las circunstancias de tiempo, modo y lugar verificables, entre ellas, la finalización de la obra o de la labor contratada, por lo que, afirmar o suponer su ocurrencia también es un asunto fáctico.

Explica que el colegiado incurrió en errores de orden hermenéutico al afirmar que la ruptura del contrato obedeció a una «suerte de decisión» de la empleadora y al señalar que la forma como se materializó esa terminación del contrato es una conclusión jurídica. De no haber cometido tales dislates, el juzgador habría establecido que el nexo laboral finalizó por culminación de la obra y que se demostró con la confesión ficta declarada por el a quo ante la inasistencia de la actora a la audiencia de que trata el «artículo 77 del CPTSS».

## RÉPLICA

Dentro del término de traslado correspondiente, la parte demandante presentó escrito de oposición en el que reitera idénticos argumentos a los planteados frente a los dos cargos formulados en el recurso de casación presentado por la demandada Seatech Internacional Inc.

## CONSIDERACIONES

En la sentencia impugnada el Tribunal confirmó las condenas impuestas en primer grado al considerar que la demandante sí era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, pues, encontró acreditado que presentaba una pérdida de capacidad laboral del 20,1% y que el empleador Atiempo Servicios Ltda. conocía de su estado de salud, en especial de las recomendaciones emitidas por la

ARL. Por tanto, concluyó que debía presumirse que la finalización de su contrato de trabajo fue discriminatoria, lo cual no fue desvirtuado por la parte demandada.

Argumentó que las accionadas alegaron la existencia de una causal objetiva para terminar la relación laboral, como es el cumplimiento de la obra o de la labor contratada; sin embargo, aclaró que «este hecho no corresponde a uno susceptible de confesión sino a una consecuencia jurídica» que debía ser probada por la parte demandada y que, para tal efecto, no era posible invocar la confesión ficta declarada por el juez de primer grado.

Desde el punto de vista fáctico, la recurrente Seatech Internacional Inc. cuestiona dos aspectos: por un lado, asegura que no es cierto que la empleadora conociera de las incapacidades, de la enfermedad padecida por la actora o de la calificación de pérdida de capacidad laboral, y por otro, advierte que, las pruebas denunciadas sí permiten establecer que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la culminación de la obra contratada, en especial la confesión ficta declarada por el a quo, que no logró ser desvirtuada y que se corrobora con lo informado por la prueba testimonial.

En relación con este último aspecto, la recurrente Atiempo Servicios Ltda. discute, desde el plano jurídico, que el Tribunal no tuvo en cuenta que la forma como finaliza un contrato de trabajo sí constituye un presupuesto fáctico y no una consecuencia jurídica; de ahí que, contrario a lo indicado en el fallo impugnado, sí era viable demostrarse mediante prueba de confesión, como la declarada por el a quo.

Bajo los anteriores planteamientos, le corresponde a la Sala establecer si el Tribunal incurrió en error al no dar por probado que el vínculo laboral finalizó por la causal legal de expiración de la obra contratada, y al dar por establecido, que, al momento de la extinción de la relación, la empleadora de la demandante tenía conocimiento de su estado de salud.

A pesar de que Seatech Internacional Inc. formula sus acusaciones por la senda indirecta, lo cierto es que no se controvierten los siguientes supuestos: i) la existencia de varias vinculaciones de trabajo entre la actora y Atiempo Servicios Ltda. por los siguientes periodos: del 11 de agosto al 29 de diciembre de 2006; del 1 de enero al 18 de septiembre de 2007; del 22 de octubre al 27 de diciembre de 2007; del 1 de enero al 30 de diciembre de 2008; del 1 de enero al 30 de diciembre de 2009 y del 1 de enero al 15 de julio de 2011; ii) la modalidad de contratación por obra o labor determinada; iii) el cargo ejercido como operaria de limpieza en las instalaciones de Seatech Internacional Inc. y que, iv) la actora presenta una minusvalía y discapacidad que sumadas registran un 20,1% de PCL. Se aclara que tampoco fue objeto de discusión la determinación del verdadero empleador de la demandante, pues ésta admitió que lo fue Atiempo Servicios Ltda.

Por orden metodológico, la Sala pasa a analizar estos temas a fin de dar respuesta al problema planteado.

#### A) Conocimiento del empleador sobre el estado de salud de la trabajadora:

En relación con el estado de salud de la señora Fermina Ricardo Martínez, se denuncia que la comunicación del 11 de marzo de 2010 dirigida por la ARL Positiva a Atiempo Servicios Ltda., visible a folio 126 (117 de la anterior foliatura), no le fue notificada a esta última sociedad.

En ella, la administradora de riesgos profesionales le comunica al empleador Atiempo Servicios Ltda. que el 5 de febrero de 2010 fue calificada la pérdida de capacidad laboral de la demandante por secuelas de síndrome de túnel del carpo bilateral «con resultados de incapacidad permanente parcial». También le señala que la trabajadora podrá reintegrarse a su trabajo a partir del 15 de marzo de 2010, pero que, en razón a los hallazgos físicos debía atender ciertas recomendaciones, como evitar movimientos repetitivos de flexo o extensión de muñecas, mantener las muñecas en posición recta, carga de peso hasta de 12 kilos, pausas de descanso de 15 minutos en la mañana y la tarde, y que las jornadas laborales no fuera mayores a 8 horas.

Es cierto, como lo refiere la recurrente Seatech Internacional Inc. que este documento no cuenta con constancia o sello de recibo por parte del empleador de la actora. Sin embargo, debe resaltarse que el Tribunal no concluyó lo contrario, de hecho, el conocimiento de la situación de salud de la demandante, y en especial de las recomendaciones de la ARL allí descritas, lo derivó de lo afirmado por la sociedad Atiempo Servicios Ltda. en la contestación de la demanda y de lo declarado por la testigo Johana Hurtado.

En efecto, el juzgador adujo que, al dar respuesta al hecho sexto de la demanda inaugural, la referida empleadora había manifestado que acató las recomendaciones efectuadas por la ARL en el citado escrito y que así se hizo constar en el Comité de Salud Ocupacional. Conclusión que se mantiene incólume en sede extraordinaria, dado que no le mereció reparo alguno a la parte recurrente, pues ni siquiera denunció la equivocada apreciación de esta pieza procesal en que el colegiado sustentó la demostración del conocimiento del empleador respecto de la información comunicada por la ARL Positiva a través de la carta del 11 de marzo de 2010.

Lo anterior torna insuficiente la acusación de Seatech Internacional Inc., tal como lo precisó esta corporación en decisión CSJ SL 18 oct. 2001. rad. 16351:

Insistentemente ha precisado la Corte en tratándose de un ataque por la vía indirecta y por errores de hecho, la necesidad de que se acusen todos y cada uno de los medios de prueba que sirvieron de soporte al Tribunal para obtener la convicción de la que discrepa el impugnante, so pena de que la providencia controvertida quede incólume por continuar fundamentada en aquellos elementos probatorios inatacados.

Y se trae a colación lo anterior por cuanto en el sub judice, el recurrente se limita a denunciar por su equivocado juicio estimativo tan sólo dos medios de prueba en que el ad quem apoya su decisión, como lo son la carta de renuncia presentada por la actora y el acta de descargos de diciembre 17 de 1997, dejando a un lado otros elementos de convicción que también lo persuadieron para denegar los pedimentos de la demandada [...]

En relación con el dictamen «emitido por la ARL Positiva el 8 de julio de 2009», que denuncia Seatech Internacional Inc., dicha calificación se observa a folio 124 (115 de la foliatura anterior), en la cual se determinó el origen profesional de la enfermedad de síndrome de túnel del carpo bilateral que padece la actora; de igual forma, a folios 103 y 104 se encuentra otro dictamen emitido por la ARL Positiva el 8 de julio de 2009, aunque aportado de manera incompleta, en el que se registra que la accionante presenta una minusvalía del 6,1% y una discapacidad del 14% derivadas de la misma patología profesional.

Estas pruebas no resultan hábiles en casación para sustentar un error de hecho, pues corresponden a un dictamen pericial, por lo que no podría abordarse su análisis.

Sin embargo, de poderse estudiar, en todo caso, debe advertirse que el hecho de que estas calificaciones no tenga constancia de notificación al empleador, como lo resalta la recurrente, no permite evidenciar un yerro ostensible y protuberante del juzgador de la alzada.

Se afirma lo anterior, como quiera que el colegiado no extrajo de estas pruebas el hecho de que el empleador conociera la situación de salud de la trabajadora al momento de la finalización del contrato de trabajo. Como se dijo, el Tribunal fue claro en señalar que Atiempo Servicios Ltda. manifestó haber acatado las recomendaciones que la ARL le comunicó en misiva del 11 de marzo de 2010, según la contestación de la demanda, por lo que era claro que tenía noticia de ellas, pero no afirmó que también se hubiese enterado de las calificaciones de pérdida de capacidad laboral efectuadas por la ARL.

Ahora, debe aclararse que el hecho de que el juez plural no hubiese establecido si el empleador conoció o no de los dictámenes emitidos por la ARL Positiva el 8 de julio de 2010 no desvirtúa sus conclusiones, ya que de todas formas constató que la empresa estaba plenamente enterada de la afectación física que presentaba su trabajadora, la cual generó una calificación de incapacidad permanente parcial y recomendaciones de la ARL, enfermedad que fue la misma que dio lugar al dictamen denunciado (síndrome de túnel del carpo bilateral). Por tanto, es dable considerar que el empleador sí estaba informado de que la demandante presentaba un menguado estado de salud.

Al respecto, esta corporación en sentencia CSJ SL5181-2019, consideró procedente la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al analizar un asunto en el que, al momento del despido, ni siquiera existía la calificación de dicha pérdida de capacidad laboral, pero sí el conocimiento del empleador de las afectaciones de salud de su trabajador por recomendaciones por parte de la ARL. En esa oportunidad se resaltó lo siguiente:

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, no se equivocó el Tribunal, cuando en un primer momento adujo, que la estabilidad laboral reforzada aplica a las personas calificadas con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15%, esto es, cuando el grado de discapacidad es moderado, ni mucho menos, en un segundo instante, al indicar, que para la materialización de esa protección especial, no se requiere de una prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, ya que por el carácter finalista de la norma, lo importante es conocer la situación de enfermedad del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

[...] Bastaba con que el empleador, a partir de las recomendaciones médicas de la ARP, en las que valga precisar, el organismo asegurador le indicó que podía seguir desempeñándose en su labor pero

con ciertas limitaciones en cuanto a rutinas, tiempo de prolongación, pausas activas y un seguimiento al proceso de readaptación, lo cual, de paso descarta que el trabajador estuviera en perfectas condiciones como lo sugirió la recurrente, para que, como lo mencionó el sentenciador, se activara la restricción legal, lo cual vino a confirmarse con el posterior dictamen de los organismos calificadores, tanto en primera como en segunda instancia, pues dichos estudios fueron determinantes en concluir, que se trató de una enfermedad profesional estructurada en fecha anterior a la terminación del contrato de trabajo, específicamente, el 22 de septiembre de 2008.

Entonces, no es que las recomendaciones médicas fueran las determinantes para la calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que aquellas tuvieron la virtud de informar al empleador, que el trabajador se encontraba en un estado de salud menguado que lo habilitaba para continuar desempeñando su labor de odontólogo, pero con restricciones, y que por esa condición, la empresa debía tener mayor cuidado, lo que a la postre se corroboró, se itera, con un examen especializado plasmado en el dictamen de calificación, ya que determinó efectivamente, que en plena vigencia del vínculo contractual, el trabajador estaba en condición de discapacidad moderada, debido a que tenía una pérdida de capacidad laboral, equivalente al 15.28%. (subraya la Sala)

Así las cosas, no es posible considerar que la falta de notificación de las calificaciones y recomendaciones de la ARL al empleador impida tener por probado que éste si conocía del estado de salud de la actora al término del contrato, pues el colegiado derivó este hecho de la contestación a la demanda no controvertida en casación. Pero, es más, la misma empleadora Atiempo Servicios Ltda. aceptó la demostración de este presupuesto, como se advierte de la formulación de su acusación en sede extraordinaria.

Finalmente, debe precisarse que, aunque también se denuncia la indebida apreciación del dictamen de calificación emitido por el ISS el 17 de julio de 2008, respecto de Sayda Rosa Rico Gaviria, lo cierto es que no se presenta ninguna sustentación en cuanto a lo que informa esta prueba y cuál pudo ser su incidencia en la decisión de la alzada. La recurrente se limita a enunciarla, pero sin realizar una confrontación entre lo que ella acredita y las conclusiones fácticas del Tribunal, con miras a evidenciar los yerros que le endilga. Esta omisión, aunada a que corresponde a una prueba no apta en sede extraordinaria, impide a la Sala cualquier pronunciamiento sobre este medio de convicción.

En esa medida, debe concluirse que la recurrente Seatech Internacional Inc. no desvirtúa la conclusión del colegiado en torno al conocimiento del empleador, respecto del estado de salud de la trabajadora al momento en que finalizó la relación.

#### B) Forma de finalización del contrato de trabajo:

Para sustentar los errores endilgados al Tribunal en este aspecto, la demandada Seatech Internacional Inc. alude a la valoración errónea que hizo dicha corporación de la confesión ficta de la demandante declarada por la juez de primer grado en la audiencia celebrada el 13 de junio de 2014; en tanto que A tiempo Servicios Ltda., cuestiona que el juez plural considerase que la terminación del contrato por finalización de la obra, en este caso, corresponde a una consecuencia jurídica y no a un supuesto fáctico susceptible de ser probado por confesión ficta.

En ese orden de ideas, la Sala analizará si, la terminación de un contrato de trabajo por finalización de la obra corresponde a un hecho que pueda ser probado por confesión ficta, o si solo es una

consecuencia jurídica como lo dijo el Tribunal. Determinado eso, se apreciará si, en este caso particular, existió efectivamente esa confesión de la demandante frente a ese punto, y, finalmente, se abordará el tema de las consecuencias jurídicas de ello.

A) ¿La terminación de un contrato de trabajo por finalización de la obra contratada es un hecho o una consecuencia jurídica?

Debe recordarse que el artículo 61 del CST prevé las circunstancias que generan la terminación del contrato de trabajo, esto es, los eventos, hechos o circunstancias que se presentan en determinado tiempo, modo y lugar que tienen la relevancia o entidad para extinguir el vínculo laboral, y entre ellos, el literal d) contempla la terminación de la obra o labor contratada. Este, como los demás supuestos previstos en dicha norma, requieren ser demostrados, esto es, evidenciar que en efecto ocurrieron, y ello obedece a un aspecto fáctico y probatorio, dado que «incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen» (artículo 167 del CGP).

Conforme a ello, es evidente que, la manera como termina una vinculación laboral, como la finalización de la obra o labor contratada, constituye un hecho y, por tanto, verificable, en esa medida, debe ser demostrado por quien lo invoca, a través de los medios probatorios autorizados legalmente como es la confesión ficta reglada por el artículo 205 del CGP e igualmente por el artículo 77 del CPTSS.

Ahora, lo que configura una consecuencia jurídica es la decisión del a quo de tener como cierto el mencionado hecho ante la inasistencia injustificada de la demandante a absolver el interrogatorio de parte, pues ello atiende al expreso efecto previsto por la ley en los eventos en que la parte incumple su deber de asistir a tal diligencia judicial. Así lo prevé el artículo 205 del CGP invocado por el juzgador, e igualmente el artículo 77 del CPTSS al regular una materia semejante.

Por tanto, es evidente el error del juez de la alzada, al confundir las categorías de hecho y consecuencia jurídica, y negar la posibilidad de que la forma de terminación del contrato de trabajo de la actora, que lo fue por finalización de la obra convenida, fuera susceptible de ser probada por confesión ficta, aduciendo para ello que correspondía a una consecuencia jurídica.

B) ¿Existió confesión ficta de la actora respecto de la causa que originó la terminación de su contrato de trabajo?

Revisada la actuación de primera instancia, la Sala encuentra que la señora Ricardo Martínez había sido citada para rendir interrogatorio de parte solicitado por las accionadas. Sin embargo, no compareció a la audiencia programada para dicho fin ni allegó excusa o justificación alguna. Al respecto, su apoderado judicial tan solo afirmó que no logró «ubicar» a la demandante.

En virtud de ello, la juez de primer grado dispuso «dar aplicación a las consecuencias derivadas de la inasistencia del interrogado, como consecuencia, se deben dar por ciertos los hechos de la contestación de la demanda que sean susceptibles de confesión». Así, la juzgadora concluyó que tales hechos serían los siguientes:

Con respecto a Seatech, se presumen que son ciertos, primero que la demandante Fermina Ricardo



Martínez no ha sido trabajadora de esa entidad y dos, que no ha prestados servicios a esa entidad.

Con respecto a la demandada Atempo Servicios, se presumirá que ésta no celebró un solo contrato con ella, sino varios contratos de trabajo por duración de la obra o labor; en segundo término, que la demandada Atempo Servicios Ltda. acató las recomendaciones que le realizara la ARP en relación de la trabajadora Fermina Ricardo y, además, que Atempo Servicios dio por terminado el contrato de trabajo por duración de la obra por terminación de la obra o labor. (subraya la Sala).

Siendo ello así, para la Sala es evidente que el Tribunal se equivocó cuando no apreció la confesión ficta que operó contra la demandante, tal como lo dispuso el a quo al dar por cierto que el motivo que generó la terminación del contrato de trabajo se debió a la culminación de la obra o labor contratada. Además, tal declaración se hizo de manera acertada, pues identificó los supuestos fácticos que se presumirían como ciertos, tal como se ha explicado por esta Corte, entre otras, en decisión CSJ SL2298-2021 en la que se recordó lo señalado en CSJ SL 23 ago. 2006, rad. 27060:

En sentencia de 23 de agosto de 2006, radicación 27060, la Corte, alrededor del tema debatido, dijo:

Con todo, debe tenerse en cuenta que la que el recurrente aspira se tenga como prueba de confesión presunta no cumple con los requisitos exigidos por la jurisprudencia y por la ley para que se configure esa figura jurídica, de suerte que no sería dable atribuirle al Tribunal un desacierto por no haberla considerado.

En efecto, la sanción prevista por el numeral segundo del inciso 7 del artículo 39 de la Ley 712 de 2001, consistente en presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión de la demanda cuando el demandado no comparece a la audiencia de conciliación, se halla concebida en términos similares a las consagradas en los artículos 56 del Código Procesal del Trabajo y 210 del Código de Procedimiento Civil, de tal modo que le resultan aplicables los mismos requerimientos que a estas para que pueda conducir a una confesión presunta. En relación con esas consecuencias ha precisado esta Sala de la Corte que es necesario que el juez deje constancia puntual de los hechos que habrán de presumirse como ciertos, de tal manera que no es válida una alusión general e imprecisa a ellos, como la efectuada en este caso, en el que el juez de la causa se limitó a consignar en la audiencia celebrada el 8 de marzo de 2004 [folio 67] que "... Se presumirán como ciertos todos aquellos hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la contestación de la demanda en las excepciones de mérito propuestas en la misma, pues de no admitir esa prueba, se tendrán entonces como un indicio grave en su contra", pero sin precisar, como era su deber, cuáles de esos hechos se tendrían como ciertos, ni, por la misma razón, cuáles constituirían indicio grave, prueba que, como es sabido, no es hábil en la casación del trabajo. (Subrayado del texto original)".

Acorde con lo planteado en dicho precedente, que resulta plenamente aplicable al sub examine, por tratarse de asunto de similares contornos, no se avizora desatino alguno por parte del fallador de alzada, pues su criterio se acompasa a la línea de pensamiento de la Sala, en tanto se advierte que el juez de primer grado cumplió con el requisito de individualizar y concretar los hechos sobre los cuales recaía la sanción.

Ahora bien, dicha confesión resulta plenamente aplicable como tal en materia laboral, por remisión del artículo 145 del CPTSS, la que ciertamente admite prueba en contrario cuando en el informativo existan otros elementos probatorios que conduzcan a restarle validez o credibilidad a esa presunción;

sin embargo, cuando con algunas de esas restantes probanzas se puede llegar a conclusiones disímiles, como es lo que se advierte en su sub examine, no conduce a desestimarla como medio de convicción.

En esa medida, tal como lo resalta la recurrente Seatech Internacional Inc. el hecho relativo a la forma cómo aconteció la finalización de la relación laboral, al constituir un supuesto fáctico debatido en el proceso, era objeto de prueba, el cual, fue demostrado a través de la confesión ficta declarada en primera instancia, ante la inasistencia injustificada de la actora a rendir el interrogatorio de parte decretado. Además, dicha confesión no recayó únicamente en el hecho de «la terminación del contrato», como en un principio lo señaló el Tribunal, sino también sobre la causa que lo originó, en este caso, por haberse terminado la obra o la labor contratada, modalidad contractual bajo la cual se vinculó la accionante, como se verá más adelante.

Por lo anterior, queda demostrado el error del colegiado al no tener en cuenta todos los hechos respecto de los cuales operó la confesión ficta, y aunque ésta admite prueba en contrario, lo cierto es que la demandante, a quien le correspondía desvirtuarla, no lo hizo.

C) Consecuencia jurídica de haber finalizado el vínculo laboral por cumplimiento de la obra o labor pactada.

Demostrado que el contrato de trabajo feneció por la terminación de la obra o labor contratada, corresponde definir los efectos que ello conlleva frente a la aspiración de la estabilidad por fuero de salud.

Al respecto, debe precisarse que el establecimiento de un principio de razón objetiva como fundamento de la terminación del contrato, desvirtúa un posible despido discriminatorio en los términos en que la jurisprudencia de esta corporación ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista.

En efecto, en decisión CSJ SL1360-2018, se consideró:

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

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

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

despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

[...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.

Así las cosas, el hecho demostrado mediante confesión ficta resulta relevante, como quiera que la forma de terminar el vínculo de trabajo por culminación de la obra contratada configura una razón objetiva que impide aplicar la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así se consideró en decisión CSJ SL3520-2018, reiterada entre otras en CSJ SL5056-2019, CSJ SL4000-2019, CSJ SL4805-2020 y CSJ SL1708-2021:

De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

Por tanto, queda en evidencia el error cometido por el colegiado, al no admitir la demostración de la forma de finalización de la vinculación laboral a través de la confesión ficta, que a la postre trae como consecuencia la determinación de una causal objetiva que impide aplicar las consecuencias jurídicas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Acreditado el error del Tribunal en la valoración de la confesión ficta, es dable analizar la otra prueba denunciada en relación con el finiquito del vínculo laboral, y que corrobora el hecho que se declaró como presuntamente cierto por la juez de primer grado, como lo refiere la recurrente, estudio que es posible emprender dado que ha quedado demostrado el error del juez plural en la valoración de una confesión judicial, prueba que sí es calificada en casación.

Al revisar la declaración de la testigo Johana Hurtado Peñaranda, directora jurídica de Atiempo Servicios Ltda., la Sala encuentra que informó que Fermina Ricardo Martínez fue contratada laboralmente para desempeñar la obra o labor de limpieza de lomo de pescado en el área de limpieza y empaque en las instalaciones de Seatech Internacional Inc.; además, relató que su cargo era el de operaria de limpieza y en virtud de ello, le correspondía limpiar y arreglar la materia prima, quitar las escamas y vísceras al pescado y realizar los cortes de atún según el pedido.

En cuanto a la terminación de la referida labor contratada, manifestó que ello obedeció a que Seatech Internacional Inc. le comunicó a Atiempo Servicios Ltda. que daba por terminados los servicios contratados a partir del 15 de julio de 2011, en razón a que se iban a instalar unas máquinas y equipos en la planta de producción, por lo que la declarante explicó que no se podía continuar con la obra convenida. Razón por la cual, la empleadora tuvo que terminar los contratos de trabajo de todo el personal, no solo el de la accionante.

Resulta relevante tener en cuenta que esta declarante explicó que labores como la ejecutada por la demandante en virtud de los diferentes convenios de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, se prestaba según las órdenes de servicios y los requerimientos en cuanto a tallaje y otras especificaciones respecto del producto que se debía limpiar (pescado), y que podía finalizar por diferentes circunstancias ajenas a la empleadora, no solo por el cumplimiento del encargo específico de cada trabajo asignado en virtud del contrato comercial celebrado entre las empresas accionadas. Así, relató que los servicios que presta Atiempo Ltda. a Seatech Internacional se ven afectados y terminan por situaciones como la existencia o no de materia prima (pescado), el cierre de la planta por mantenimiento o por montaje de equipos, las «vedas» o la restricción de las licencias para pescar.

Al respecto, explicó que:

[...] he hecho alusión que las otras terminaciones a las cuales están acostumbrados los trabajadores en la empresa obedecen a temas de veda, a temas de cerrar la planta por temas de mantenimiento, tuvimos un inconveniente también porque a la empresa cliente no le renovaron las patentes a unos buques pesqueros, y si ellos no nos dan el pescado no tenemos qué procesar, entonces, también tuvimos que parar en esa ocasión. Las vedas de INCODER que son la cosa más frecuente del mundo, nos dicen en determinada época no se puede pescar, le dicen a la empresa cliente no se puede pescar y si no tenemos la materia prima no se puede procesar, como le digo son muchas las causas, aparte de las terminaciones normales porque se terminó el servicio contratado.

Esta declaración permite considerar que la obra o labor que desarrollaba la actora dependía de factores externos en razón precisamente de la naturaleza del producto que debían manipular para su limpieza o de requerimientos de Seatech Internacional Inc. como en este caso, en que, según explicó, dicha empresa finalizó los servicios debido a la necesidad de efectuar unos montajes en su planta de producción y que obviamente hacían imposible continuar la labor de limpieza de pescado.

Estas circunstancias que rodearon la finalización del contrato de trabajo por obra o labor determinada el 15 de julio de 2011, corroboran que, en efecto, no era posible continuar la obra convenida, pues ésta dependía de la posibilidad de procesar el pescado en la planta de producción de Seatech internacional Inc. y lo cierto es que dichas instalaciones no estaban disponibles por las razones ya explicadas, por orden de la empresa usuaria.

En un asunto similar, esta Sala consideró que resultaba razonable entender terminada la obra contratada cuando ésta resulta de imposible ejecución ante una determinación de la empresa contratante, por ejemplo, la liquidación unilateral del contrato entre la empresa beneficiaria o contratante y la empleadora del trabajador. Así, en decisión CSJ SL4086-2020 se explicó:

De conformidad con lo expuesto, resultaba plenamente razonable concluir que, para el 19 de abril de 2000, data de terminación del contrato de trabajo del demandante con la sociedad empleadora ABB Automation INC Sucursal Colombia, que si bien la obra o labor para la que fue contratado no había llegado al 100% de su ejecución, su paralización se había verificado y se estaban iniciado las operaciones encaminadas a liquidar el contrato **VRM-026-97** y adiciones, suscrito entre Ecopetrol y ABB-KLEIN, que, era el que le daba vida a la vigencia de la obra o labor contratada laboralmente con el accionante, pues el segundo no podía existir sin el primero, de manera que la demandada no podía continuar con las obras en condiciones normales y, en dicha medida, garantizar la estabilidad

laboral del actor hasta tanto se ejecutara en su totalidad el contrato de ampliación y actualización de elementos externos del CIB (Bleding), como se reclamaba en la demanda inaugural.

Se tiene entonces, que el contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo del actor (f.º 71 cuaderno principal) concuerda con lo antes reseñado, pues a través de la misma se le comunica al trabajador la decisión de la empresa de dar por finalizado el vínculo, a partir del 19 de abril de 2000, «[...] en razón al cumplimiento de la labor contratada y a la terminación del plazo de ejecución de contrato **VRM-026-97** y sus adicionales VRM-035-98, VRM-028-00 y VRM-029-00 suscritos entre ECOPETROL y el Consorcio ABB-KLEIN [...]».

Así las cosas, surge evidente que el rompimiento del vínculo laboral no se dio como consecuencia de un despido unilateral de la demandada, sino por la verificación objetiva de la finalización de la obra o labor contratada, pues el contrato **VRM-026-97** que se situaba como parámetro para la definición de la duración del vínculo de trabajo «por obra o labor contratada» suscrito con el promotor del proceso, no tuvo ninguna ejecución después del 7 de abril de 2000 y fue liquidado de manera unilateral por Ecopetrol S.A. el 3 de julio de 2001 (f.º 255 a 281 cuad, de la Corte), lo que dejó a la empresa empleadora contratista sin ninguna posibilidad de continuar con obra alguna, para efectos de la ejecución de la labor contratada con el accionante.

Ahora bien, es innegable que el 19 de abril de 2000 no estaba cumplido en un 100% el contrato de ampliación y actualización de elementos externos del CIB en Barrancabermeja en virtud del contrato **VRM-026-97**, pues de ello dan cuenta documentos tales como la Resolución No. 005 de 2001 y la liquidación del citado contrato y sus adicionales (f.º 236 a 240 y 255 a 281 ibidem), que refieren a un avance total de la obra del 66.38%. No obstante, dicha situación no permite deducir, jurídicamente, que la labor del nexo de trabajo no se había terminado, máxime cuando, como ya se explicó, la continuación de las obras verdaderamente resultó imposible para la empleadora demandada, por la liquidación estatal unilateral del contrato **VRM-026-97**.

Al respeto cumple señalar que, la duración de la obra o labor del contrato de trabajo del promotor del proceso, no podía identificarse simplemente con la ejecución física de las obras contratadas por Ecopetrol, sin tener en cuenta la suerte del contrato **VRM-026-97** que le dio origen al primero de los mencionados, pues ello daría pie a que, ante la suspensión de las obras y su estado de indefinición, por la liquidación unilateral del contrato por parte de Ecopetrol S.A., se proyectara la permanencia del vínculo laboral de los trabajadores de manera indefinida e indeterminada, lo que reñiría abiertamente con la voluntad de las partes al escoger un modelo de vinculación determinado «por la duración de la obra o labor contratada», ya que, se insiste, ante la liquidación estatal del referido contrato no existía posibilidad alguna de que la empleadora continuara con el nexo contractual del actor, toda vez que su vigencia estaba ligada al contrato **VRM-026-97**, suscrito entre Ecopetrol y el Consorcio ABB-KLEIN.

En dicha sentencia se reiteró lo expuesto al respecto en decisión CSJ SL 2176-2017, en la que se afirmó:

Llegados a este punto del sendero, y con el ánimo de dar respuesta al recurrente, estima la Corte pertinente traer a colación pasajes de la sentencia CSJ SL15170-2015, del 4 de nov. 2015, rad. 40019, en la que esta Sala al estudiar el mismo contrato VRM-026-97, las adiciones y su vigencia, el cual, se repite, fue suscrito por ABB INDUSTRIAL SYSTEMS INC. SUCURSAL COLOMBIA y

ECOPETROL, en un proceso seguido precisamente en contra de la misma sociedad hoy demandada, determinó:

[...] la duración de la obra o labor del contrato de trabajo no podía identificarse simple y llanamente con la finalización física de las obras contratadas por Ecopetrol, sin tener en cuenta la suerte del contrato VRM-026-97, como lo sugiere la censura, pues ello daría pie a que, ante la suspensión de las obras y su estado de indefinición, por la liquidación estatal unilateral del contrato, se proyectara la duración del vínculo laboral de manera indefinida e indeterminada, lo que reñiría abiertamente con la voluntad de las partes al escoger un modelo de vinculación determinado «por la duración de la obra o labor contratada» (Resaltados del texto).

[...] Y, finalmente, para la Sala el hecho de que, varios meses después de la paralización de las obras y la liquidación unilateral del contrato VRM-026-97, las partes hubieran zanjado sus diferencias a través de una transacción y que, dentro de dicho contexto, hubieran reemprendido parte de los trabajos pactados, hasta lograr su finalización, constituye una situación sobreviniente, que se identifica con una nueva contratación, y que no desdibuja el hecho de que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, 17 de abril de 2000, la obra para la cual había sido contratado el actor debía entenderse terminada, por su suspensión y por la posterior liquidación unilateral del contrato que le daba vida – VRM-026-97 (resaltados del texto original).

En esa medida, contrario a lo afirmado en la sentencia impugnada, la parte demandada sí demostró que el motivo para terminar el contrato de trabajo con la actora fue la culminación de la obra o labor para la que fue contratada, tal como se deriva de la confesión ficta declarada en los términos del artículo 205 del CGP (consecuencia también prevista en el artículo 77 del CPTSS) y corroborada con el testimonio antes analizado.

Ahora, debe resaltarse que, contrario a lo afirmado por el Tribunal, la testigo Hurtado Peñaranda no afirmó que fuese discrecional de Atiempo Servicios Ltda. terminar o no la vinculación laboral de la demandante según las razones de un tercero. Lo que esta declarante explicó es que la decisión de dar por terminados los servicios pactados en el contrato comercial con Seatech, la adopta esta última, y que la determinación sobre la finalización de los contratos de trabajo por obra o labor, como el de la actora, era de competencia de Atiempo Servicios Ltda.; ello, de cara a explicar quién fungía como verdadero empleador de la demandante. De ahí que el alcance dado por el Tribunal a esta declaración de la testigo también resultó desacertado.

Por lo expuesto, la Sala encuentra acreditados los yerros endilgados al juez de la alzada, por lo que los cargos prosperan, y habrá de casarse la sentencia impugnada.

Sin costas en casación dada la prosperidad de ambas acusaciones.

#### SENTENCIA DE INSTANCIA

Dado que la decisión de segundo grado solamente se casó en lo atinente a la determinación de la forma en que finalizó el vínculo laboral entre las partes, solo a este asunto se referirá la Sala como tribunal de instancia.

Al respecto, la juez de primer grado sostuvo que la modalidad de contratación lo fue por obra o labor

determinada, y que, al evidenciarse la situación de discapacidad de la trabajadora, era necesario que el empleador solicitara autorización de la oficina del trabajo si pretendía dar por finiquitada tal relación por terminación de la obra. Así, reiteró que, en este caso, era necesario obtener dicho permiso, «aun cuando media justa causa» invocada por la empleadora.

En relación con ello, Atiempo Servicios Ltda. aseguró que la terminación del nexo de trabajo no obedeció a un despido por razón de la limitación de la capacidad laboral de la trabajadora, sino a una causa legal como es la finalización de la obra o labor contratada, la cual configura una causal objetiva que rompe el nexo causal entre el estado de salud de la demandante y la terminación de su contrato.

En ese orden, tal como se precisó en sede extraordinaria, en el proceso se acreditó que, en verdad, el convenio de trabajo entre las partes culminó en razón a la finalización de la obra para la que había sido contratada la demandante. Ello no solo se desprende de la confesión ficta y del testimonio analizados en casación, sino igualmente de la carta remitida el 15 de julio de 2011 por Seatech Internacional Inc. a Atiempo Servicios Ltda. vista a folio 491, en la que la primera sociedad le comunica a la empleadora, la decisión de terminar los servicios contratados entre estas dos personas jurídicas, para lo cual le presenta un listado de las áreas de trabajo afectadas por tal decisión, entre las cuales se incluye la de limpieza, que, como lo informó la testigo Johana Hurtado, era la dependencia donde laboraba Fermina Ricardo Martínez.

En este documento, Seatech Internacional Inc. explica que tal determinación obedecía a que, como se había informado el 29 de junio del mismo año, era necesario efectuar «el montaje de equipos en áreas vitales para el proceso de producción, como es Cocinamiento» y, por ende, debían finalizar los servicios contratados con Atiempo Servicios Ltda.

Aunque la misiva se refiere al proceso de Cocinamiento, también resalta que una de las áreas afectadas por el cese de las labores, es la de limpieza; y en todo caso, debe tenerse en cuenta que, como lo explicó la testigo antes mencionada, pese a que la señora Ricardo Martínez no laboraba en cocinamiento, sí dependía de tal proceso para su actividad, pues era de allí de donde recibía el pescado que debía limpiar, dado que previamente este producto debía someterse a una «temperatura específica» para poder ser limpiado. Por ende, resulta razonable que, al suspender los servicios en aquel proceso de producción, también terminaran labores conexas a éste, como son las del área de limpieza.

Así las cosas, queda en evidencia que la terminación del contrato de trabajo de la demandante se derivó de la finalización de los servicios contratados entre Seatech Internacional Inc. y Atiempo Servicios Ltda. y en virtud de los cuales ella había sido contratada.

En efecto, como consta a folio 173 a 174, entre estas empresas se pactó un contrato para la prestación de los servicios de «aseo y limpieza de la planta, congelamiento, descongelamiento, cocinamiento, limpieza y empaque de atún, lavado de bandejas, mantenimiento de la planta física, maquinaria y barcos destinados a la captura, proceso y comercialización del atún y de fabricación de envases sanitarios para productos pesqueros».

A su vez, Fermina Ricardo Martínez fue vinculada laboralmente por Atiempo Servicios Ltda. para ejecutar las labores de limpieza de pescado en razón al referido contrato, tal como se desprende de lo

pactado en los diferentes convenios de trabajo por obra o labor determinada, en especial, el firmado el 1 de enero de 2011, en el que se previó como objeto, el «cumplimiento de los requisitos de calidad del producto y de la producción diaria programada mediante la limpieza de la calidad del pescado exigida [...]» y se estableció que el cargo desempeñado sería el de operaria de limpieza en las instalaciones de Seatech Internacional Inc.

Por tal razón, si esta última demandada decide finalizar los servicios contratados con la empresa empleadora de la demandante por cuanto materialmente ya no se podía realizar la labor debido a que el espacio físico no estaría disponible debido a la instalación de maquinaria, tal como quedó acreditado en casación, resulta razonable que de igual forma terminara el contrato de trabajo cuya duración estaba sujeta a la labor pactada, pues éste se fundaba y dependía del convenio celebrado con la empresa contratante o beneficiaria, y ante su terminación, era imposible continuar con la obra de limpieza de pescado.

Estos hechos demostrados en el proceso sustentan la existencia de una causal objetiva de finalización del contrato de trabajo, consistente en la culminación de la obra o labor contratada, a partir del 15 de julio de 2011; sin que la Sala advierta que la parte actora hubiese desvirtuado o siquiera alegado que, contrario a lo que evidencian las pruebas antes mencionadas, la labor de limpieza de pescado hubiera perdurado luego de la fecha antes indicada o que el montaje de los equipos a que alude la carta de folio 491 no impedía la continuidad de dicha obra contratada.

En esa medida, debe concluirse que, aun existiendo una situación de discapacidad, supuesto no discutido en sede extraordinaria ni siendo materia de la casación parcial, lo cierto es que la vinculación laboral finalizó por una causal objetiva, que impide considerar que se hubiera tratado de una terminación discriminatoria en razón al estado de salud de la trabajadora que conllevara la protección solicitada. Al respecto, en sentencia CSJ SL497-2021, esta Sala reiteró lo expuesto en CSJ SL3520-2018:

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha determinado que: la autorización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituye una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva (CSJ 3520 - 2018).

En esa línea de pensamiento, la Corte en relación con los contratos de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, precisó que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. Y, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente (CSJ 3520 - 2018).

En consideración a lo expuesto y, teniendo en cuenta las precisiones realizadas en las líneas que anteceden en relación con el contrato de trabajo por la duración de la obra, es claro que en el caso concreto se encuentra probado que la obra o labor civil fue ejecutada y, por tal razón, fue dado por terminado el contrato laboral celebrado. Es así como en el caso sub examine, no había lugar para solicitar la autorización prevista en la Ley 361 de 1997.



Lo demostrado en el proceso impide aplicar la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que se demostró la existencia de una razón objetiva de terminación de la relación laboral; por ende, deberá revocarse la sentencia de primera instancia, y en su lugar, absolver a la demandada de todas las pretensiones formuladas por la accionante. Por sustracción de materia se hace innecesario resolver acerca de la responsabilidad solidaria de Seatech Internacional Inc. pues ésta dependía de la existencia de una obligación a cargo de Atiempo Servicios Ltda. la cual no se acreditó.

Sin costas en la alzada, las de primer grado a cargo de la parte actora.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena el 11 de junio de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por FERMINA RICARDO MARTINEZ contra SEATECH INTERNACIONAL INC. SUCURSAL CARTAGENA y ATIEMPO SERVICIOS LIMITADA HOY SAS.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 13 de junio de 2014 por la Juez Segundo Laboral del Circuito de Cartagena. En su lugar, ABSOLVER a las demandadas de las pretensiones formuladas por la parte actora en este proceso.

SEGUNDO: COSTAS como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

JEP - Jurisdicción Especial para la Paz

n.d.

Última actualización: 24 de junio de 2022



JEP

JURISDICCIÓN  
ESPECIAL PARA LA PAZ