

República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO

Ref.: Radicación N° 11001310500220160074101. Proceso Ordinario de Alida Patricia Suárez Suárez contra Clean Depot S. A. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D. C., a los treinta (30) días del mes de julio de dos mil veintiuno (2021), la Magistrada Ponente previa deliberación con los Magistrados integrantes de Sala de Decisión, y de acuerdo con lo previsto en el numeral primero del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

ALIDA PATRICIA SUÁREZ SUÁREZ convocó a CLEAN DEPOT S. A. para obtener mediante los trámites propios de un proceso ordinario, previa declaración de contrato de trabajo y despido injusto: prima de servicios, licencia de maternidad, indemnización por despido, cesantías, salarios, aportes a seguridad social y caja de compensación, vacaciones, indexación e indemnización moratoria.

Pretensiones que tienen sustento en los siguientes,

HECHOS:



Laboró desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de octubre de 2016 desempeñando el cargo de profesional de aseo y cafetería, laborando de lunes a sábado de 6:30 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 6:30 pm, con salario mínimo legal mensual vigente y ejecutando sus labores en las instalaciones de la sucursal del Banco Agrario de Colombia S. A. en la ciudad de Tunja, Boyacá; la relación laboral termino sin justa causa por parte del empleador y sin darse cumplimiento al preaviso.

Durante la vigencia del vínculo no se compensaron vacaciones; no se le canceló prima de servicio, no se realizaron los aportes al sistema de seguridad social por lo que no le fue reconocida la licencia de maternidad, no realizaron los aportes a caja de compensación familiar, adeudándosele salarios de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2016, no se reconocieron las horas extras laboradas.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 17 de febrero de 2017. Notificada en legal forma y corrido el traslado de ley, la demandada por intermedio de apoderado procedió a dar contestación oponiéndose a las pretensiones; respecto de los hechos sostuvo que aceptaba unos y los restantes lo negó; propuso las excepciones de mérito de pago, inexistencia de la obligación, falta de título y causa, compensación e imposibilidad legal de efectuar el pago.

Clausurado el debate probatorio, el juzgado profirió sentencia el 4 de julio de 2019, **CONDENANDO** a la demandada a pagar a la actora indemnización por despido injusto, cesantías e intereses, vacaciones, prima de servicios, salarios e indemnización moratoria. **ABSOLVIÓ** de las demás pretensiones. Impuso costas a cargo de la pasiva.



Inconforme con la decisión el apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Sostuvo el impugnante que el contrato de obra o labor finalizó porque la empresa usaria terminó el vínculo que sostenía con su representada, cancelando en esa oportunidad las acreencias laborales, excepto aquellas que no fueron sufragadas en virtud del proceso de reorganización establecido en la ley 1116 del año 2006, sin que las haya negado, por lo tanto no ha actuado de mala fe, lo que hace impróspera la sanción por terminación del vínculo, y la indemnización moratoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo ya que la empresa se encuentran en proceso de reorganización empresarial, y para ello trae a colación lo considerado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al resolver un tema de igual connotación.

CONSIDERACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo que amerita una sentencia de fondo ya que no se avizora la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

En los términos de la impugnación, lo primero que se debe dejar en claro por factor de competencia en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el pronunciamiento y decisión en alzada recaerá única y exclusivamente a los aspectos puntuales objeto de inconformidad para el recurrente, que es el



concerniente a la condena irrogada por concepto de sanción por despido y moratoria.

En punto a la inconformidad del impugnante frente a la sanción por despido irrogada, relevante tener en cuenta que no fue objeto de reparo la modalidad contractual de labor determinada que rigió la relación de trabajo y que finalizó como consecuencia de la misma que concluyó el aquo, por lo que en esos términos no es competencia de la colegiatura en sede de instancia debatir ese punto, sino bajo esa premisa determinar la procedencia de la sanción por despido.

De acuerdo con lo normado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, para que lo pactado frente a esta modalidad tenga relevancia y alcance los efectos jurídicos queridos, debe aparecer plenamente identificada y detallada la labor u obra para la que se contrata ya que su verificación resulta irrefutable para las partes desde el inicio del contrato, y de la misma manera para determinarla en caso de controversia, pues su celebración está dada para ejercer una actividad determinada o concreta, por esa razón, fácil determinar la duración de la prestación del servicio, que no puede ser otra que la de verificarse la ejecución o realización de la obra, o la terminación de la gestión o labor encomendada para la que se contrataron los servicios del trabajador, lo que conlleva para los celebrantes establecer desde el inicio que una vez cumplida, por derecho surge la terminación del contrato de trabajo sin lugar a indemnización, y lo único que se retribuye son los derechos propios que se derivan de la ejecución del contrato de trabajo.

El contrato de obra o labor determinada que celebraron las partes tenía como finalidad la realización de labores para un tercero <<Banco Agrario de Colombia>>, lo que significa con sujeción a lo dispuesto en el literal “d” del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo <<subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990>>, que podía fenecer válidamente “por terminación de la



obra o labor contratada”, aspecto que como se indicó arribó el juzgado sin ameritar cuestionamiento para las partes pero que de todas formas deja en evidencia las probanzas evacuadas, de donde se concluye que esa situación fue la que a la postre derivó en el finiquito del contrato de trabajo, ya que el beneficiario de los servicios <<Banco Agrario de Colombia>> decidió poner fin al vínculo contractual que sostenía con la empleadora y en virtud del cual surgió el contrato de obra o labor determinada.

En los términos que refiere la modalidad contractual suscrita entre las partes y su extinción, no le asistió razón al aquo para irrogar sanción por terminación del vínculo asimilándolo a un despido, pues amén de que para la data de terminación del contrato de trabajo no se haya cumplido el plazo de vigencia de la relación suscrita entre la convocada y el Banco Agrario de Colombia, de esta relación contractual pende la laboral con la empleada, considerando que el contrato de trabajo es interpartes y se ejecuta en los términos estipulados y la labor para la que fue contratada no se limita a la contratación de los servicios entre usuaria y accionada, sino directamente frente a esta última, la cual se encuentra condicionada a los requerimientos de la usuaria, de suerte que si aquella decide poner fin al vínculo que la une con la empleadora, ésta última legítimamente puede fenecer el pacto de obra o labor contratada, ya que la vinculación se sustentaba precisamente en los servicios requeridos por la usuaria.

En el caso objeto de análisis como el contrato por obra o labor contratada terminó por la verificación de la labor encomendada, ninguna consecuencia sancionatoria conlleva para la empleadora, ya que sí por previsión legal tal como lo establece el literal “d” del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, una de las formas de terminación del contrato de trabajo la constituye precisamente la terminación de la obra o labor contratada, ninguna consecuencia desfavorable aparece cuando así acontece, por esa razón, no se puede argüir que el vínculo



terminó por decisión unilateral de la empleadora y endilgar que el empleado fue despedido, precisamente porque la naturaleza jurídica del contrato de trabajo de obra o labor determinada, permite establecer con absoluta certeza y claridad no solo su vigencia, sino sus alcances y efectos, y en esos términos al verificarse el cumplimiento de la labor, por ningún motivo se puede argüir que el vínculo terminó por decisión unilateral de la empleadora para derivar que el empleado fue despedido, pues esta situación es otro presupuesto de terminación del contrato previsto en la ley, y sólo en ese evento tendría que verificarse las situaciones que para el efecto consagra el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si la extinción de la labor para la que fue contratada la empleada constituye un modo de terminación del vínculo autorizado por la ley sustantiva del trabajo, por ningún motivo esa situación puede ser catalogada como un despido, ya que tal calificación ocurre cuando la terminación del contrato proviene de la decisión unilateral contemplada en el literal "h" del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, posición reiterada y pacífica de la máxima Corporación del trabajo que de antaño sobre el tema, en Sentencia del 21 de abril de 1972, expresó:

"....La Corte entiende que de los modos de terminación del contrato laboral que establece el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965 sólo constituye despido el de su literal h) que lo expresa en su concepción propia de decisión unilateral del patrono y en su equivalente jurídico de razones que obligan al trabajador a terminar el vínculo en manifestaciones que, como la primera, recogen actos de voluntad muy diferentes del consentimiento común (literal b), o de la expiración del plazo pactado (literal c), o del convenido con referencia a la obra (literal d), o de que el trabajador no regrese a su empleo al desaparecer la causa de suspensión del contrato (literal i), como distintos son también los modos que obedecen a la muerte del trabajador (literal a), a



la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento durante mas de 120 días (literal g).

Todos los anteriores son modos de terminación legal del contrato de trabajo y como tales, en principio no causan reparación de perjuicios. Mas respecto de la decisión unilateral, y seguramente en razón a la voluntad que la determine y de la necesidad de reglarla, el legislador distinguió entre la que tuviera justa causa, concretándolas en el artículo 7° de dicho decreto, y toda otra no señalada por él, para crear derecho a indemnización por ésta como lo hizo en sus regulaciones del artículo 8° ibídem.

Significa lo anterior que el despido tiene configuración propia y únicamente se sanciona cuando se produce sin justa causa, por lo que las indemnizaciones del precepto octavo mencionado sólo se causan cuando el modo de terminación del contrato de trabajo es esa decisión unilateral e injusta...”

Lo analizado es suficiente para concluir que el contrato de trabajo no terminó por decisión unilateral de la empleadora, valga decir, el vínculo laboral no terminó por despido de la empleada, sino por terminación de la obra o labor contratada, lo que conlleva la modificación de la sentencia impugnada en este punto y en su lugar absolver la demandada de la sanción por despido.

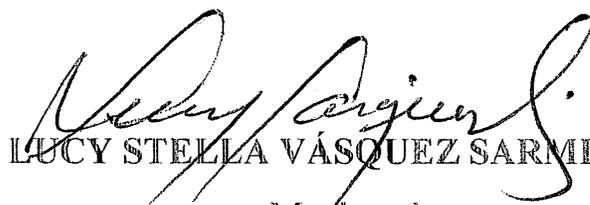
En lo que tiene que ver con la inconformidad del impugnante respecto de la sanción moratoria irrogada por el juzgado, no tiene vocación de prosperidad, considerando que, i) la situación invocada que pretende soportar en pronunciamiento del máximo órgano de cierre de la especialidad no se aviene al caso, ya que la prueba documental adosada deja en claro que del proceso de reestructuración empresarial se tuvo noticia a partir del 28 de abril de 2017, como lo deja en evidencia el auto de apertura de “Admisión al proceso de reorganización” de la Superintendencia de Sociedades, con antecedente en

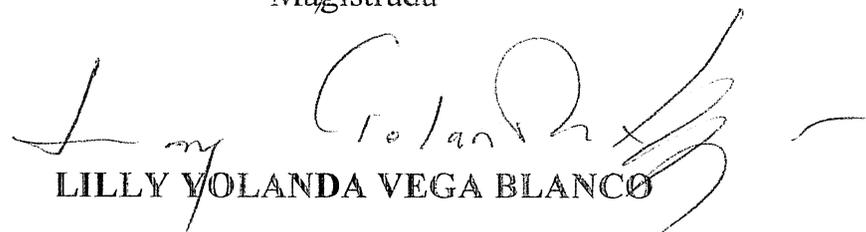


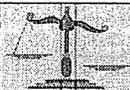
acta de asamblea extraordinaria del 23 de diciembre de 2016 en la que la sociedad convocada decidió someterse a ese trámite, valga decir, posterior a la ruptura del vínculo; ii) no constituye razón legítima y válida para justificar la inobservancia de la obligación de su representada, pues ello equipararía subvertir el ordenamiento jurídico que impone la imperativa obligación de cancelar al empleado excepto las salvedades que en la misma categoría impone la norma, lo adeudado a la terminación del vínculo, precisamente porque por el carácter tuitivo de los derechos mínimos de los trabajadores, constituye la única forma de garantizarle recursos al quedar cesante; y, iii) de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 del ordenamiento positivo del trabajo, el empleado no asume los riesgos o pérdidas de su empleadora, pues dentro la actividad empresarial estas son previsibles.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley, **MODIFICA** la sentencia de primera instancia en el sentido de **ABSOLVER** a la convocada de sanción por despido, se **CONFIRMA** en todo lo demás objeto de inconformidad para el impugnante. Sin costas en esta instancia. Esta sentencia se notificará por Edicto.


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada



Ref.: Radicación N° 11001310500220160074101. Proceso Ordinario de Alida Patricia Suárez Suárez contra Clean Depot S. A. (Fallo de Segunda Instancia).

LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

Magistrado

Blank header area at the top of the page.

Handwritten signature or initials in blue ink, appearing as 'D. S. C. O.' or similar.

Registration

Administrative stamp:
Administrative Stamp # 123
Administrative Stamp # 123

28 AUG -6 AM 10: 00

~~Administrative Stamp # 123~~

0000000