

**TEMA: CONTRATO POR OBRA O LABOR / CARACTERÍSTICAS** - la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. / **VALORACIÓN PROBATORIA** – fuerza de los testimonios /

**HECHOS:** A través de demanda ordinaria laboral, pretende la demandante se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo con la empresa MAPOWER GROUP LTDA, mencionado contrato finiquitó por causas imputables al empleador, estando amparada por la estabilidad laboral reforzada, derivado de ello pretende se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, así como indemnización por despido bajo la protección de estabilidad laboral reforzada. En sentencia de primera instancia, el a quo despacho de manera favorable las pretensiones de la demanda, declarando que el contrato fue terminado en forma unilateral y sin justa causa. El apoderado de la pasiva interpone recurso de apelación y argumenta el objeto de su reproche.

**TESIS:** debemos tener en cuenta que en nuestra legislación laboral, el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, aquella celebrada por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”, en la que lo que delimita su duración, es la consecución de un determinado resultado, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido. (...). (...) debemos tener en cuenta que en nuestra legislación laboral, el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, aquella celebrada por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”, en la que lo que delimita su duración, es la consecución de un determinado resultado, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido. Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización. (...). (...) Ahora, si bien la jurisprudencia ha privilegiado en las relaciones de trabajo que, tanto trabajador como empleador determinen autónomamente la manera en las que aquellas van a desarrollarse, también ha explicado, de múltiples maneras, que la autonomía individual no puede quebrantar los mínimos y las reglas básicas contenidas en las normas laborales, al punto de permitir deteriorar su contenido, en contravía del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que implica el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. Así, sobre un contrato de obra o labor determinada la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL3796 de 2017, reitero lo dicho en la sentencia Radicado 39050 de 2013, en la cual se estableció: “Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas”.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 11/10/2023

PROVIDENCIA: AUTO

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA DE DECISIÓN LABORAL

El once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede resolver los recursos de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por la señora **MARTHA LUCIA ÁLZATE HERNÁNDEZ** contra **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-019-2018-00032-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

#### 1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, la demandante pretende que se declare que entre ella y la empresa MANPOWER GROUP LTDA., existió un contrato de trabajo a término fijo que finiquitó por causas imputables al empleador, estando amparada por la estabilidad laboral reforzada, y como consecuencia de ello, se condene a las demandadas al pago de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST , así como la indemnización por despido bajo la protección de estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como **fundamentos fácticos de las pretensiones** narra la demandante, que el 1 de enero de 2012, ingresó a la laborar a la empresa usuaria UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S - Planta Familia Girardota, por intermedio de la empresa temporal CONTRATE, Servicios Temporales, y una vez finalizó el contrato con dicha temporal, fue enganchada por la empresa MANPOWER GROUP LTDA, para

prestar los mismos servicios para la misma empresa usuaria y desde esta fecha, se ha desempeñado el mismo cargo de Operaria de Empaque.

Señaló que finalizando el año 2013, comenzó a sufrir fuertes dolores en su brazo derecho, siendo diagnosticada con el "síndrome del túnel carpiano", enfermedad que empezó a ser tratada por su la EPS. Relata que en el mes de marzo de 2014 le practicaron una cirugía en su brazo derecho, para tratar de aliviar sus dolencias derivadas de la patología del túnel carpiano, estando incapacitada desde 1 hasta el 25 de marzo de 2014, prorrogándosele la incapacidad hasta el 4 de abril de 2014, regresando a laborar el 5 de abril de 2014, y sin encontrarse rehabilitada completamente, presentó ante la encargada de salud ocupacional de la Sociedad Manpower de Colombia de forma personal las recomendaciones médicas, para que estas fueran tenidas en cuenta y poder realizar su oficio con algunas restricciones de salud, encontrándose dentro de las recomendaciones que fuera evaluada por medicina laboral para determinar si hubo pérdidas de capacidad laboral. Prorrogándosele la incapacidad entre los días 6 y 9 de abril de 2014, presentándose a laborar el día 10 de abril de la citada anualidad.

Manifiesta que el 15 de abril de 2014, ingresó o a laborar a las 12 del mediodía y a las 4 de la tarde el representante de servicios Daniel Osorio, encargado de las operarias de Manpower LTDA., le informó verbalmente que su contrato había terminado, que a las 7:00 p.m. del mismo día, finalizaba su turno, debiendo pasar ocho días después por su liquidación de prestaciones sociales, abusando su empleador de la figura de la terminación de la obra o labor, a sabiendas que ella estaba en tratamiento médico y terapias de rehabilitación, tanto así, que tan solo 5 días antes había regresado de su última incapacidad y según las recomendaciones médicas que se le había dado.

Indicó que al momento que su empleador le finalizó el contrato de trabajo, no le practicó ningún examen físico de egreso, y apenas había comenzado a ser evaluada por medicina laboral de la ARL, a la que se encontraba afiliada, y aún no se ha calificado su pérdida de capacidad laboral, por lo que quedó desprotegida en materia de seguridad social, sin saber el origen de la patología su origen, si profesional o general, por lo que no está claro cuál entidad es la encargada de brindarle el tratamiento para su rehabilitación.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera favorable las pretensiones de la demanda, declarando que el contrato de trabajo celebrado entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. y la Sra. MARTHA LUCÍA ÁLZATE HERNÁNDEZ fue terminado en forma unilateral y sin justa causa, condenando a aquella sociedad, a reconocer y pagar a la actora, la suma de \$4.640.533 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, y las costas procesales.

Acto seguido, absolvió a la sociedad UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

Para sustentar su decisión, el juez indicó, que en cuanto a la pretensión de estabilidad laboral reforzada que pregonaba la demandante no existe prueba de que ella hubiese puesto en conocimiento del empleador las recomendaciones médicas que se le dieron luego de la operación y posteriores incapacidades, por lo que no era procedente la protección reforzada solicitada.

En lo que corresponde a la indemnización por despido sin justa causa, el *a quo* determinó, que el contrato de trabajo era de obra o labor, y que la demandante no fue vinculada por el supuesto incremento en la producción de la empresa Universal Pack; sino que fue vinculada por la vigencia del contrato comercial entre las demandadas, el cual finiquitó el último día del mes de diciembre de 2014, razón por la cual el contrato de la demandante finalizó con antelación a la terminación de la obra contratada.

## **3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

No conforme con la decisión, la apoderada de la parte accionada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., interpone el recurso de apelación argumentando que el objeto de reproche es en cuanto al tema de la terminación del contrato sin justa causa, ya que se debe tener en cuenta que se trata de dos contratos diferentes, uno es el contrato comercial y otro es el contrato de obra o labor celebrado con los trabajadores y como se había dicho, el contrato comercial y el objeto del contrato comercial celebrado entre mi representada y la empresa usuaria tenía un objeto comercial muy amplio en el que se realizaban diferentes funciones, como lo dejó acreditado una de sus testigos, quien manifestó que las contrataciones o los

requerimientos se daban de acuerdo a unas especificaciones básicas, entonces cada actividad así fuese la misma, tenía un requerimiento y una especificidad diferente de acuerdo a las necesidades que tenía la empresa usuaria, es decir, que podrían realizarse actividades parecidas o de actividades similares, pero se debían a un requerimiento a un incremento que tenía la empresa usuaria para suplir esa necesidad en específico, por eso era que se hacía de esa forma en códigos específicos para cierto número de personas para ese código que debían ocupar y que debían ejercer las funciones, es decir que podían realizar actividades parecidas o similares, pero se debía a un requerimiento o incremento de la empresa usuaria en específico, y por eso se hacía de esa forma en códigos específico, para cierto número de personas.

Por lo anterior, no es posible decir que, porque existió un contrato comercial y que el mismo se fue hasta el mes de diciembre del año 2014, quiere decir entonces que el contrato de la trabajadora debió durar hasta esta época, pues como quedó probado el contrato de la trabajadora de obra o labor y su labor como tal no siguió existiendo y fue terminando. Incluso el mismo representante legal de la empresa usuaria, manifestó que el contrato se término con la empresa Familia en abril, y empezó el desmonte, pero no quiere decir que el contrato se termine de un momento a otro porque ella tiene que cumplir algo y se tiene que cumplir también el contrato comercial que tiene con su mi representada, por lo que los trabajadores iban saliendo de manera paulatina.

Por esa razón, solicita se revoque la sentencia de primera instancia en el ítem de la condena por un despido sin justa causa, ya que como se señaló, el contrato de la trabajadora fue por obra labor, y se dio debido a ese incremento en la necesidad que tenía la misma empresa usuaria, porque es ella quien conoce si realmente requiere o no a los trabajadores, quien notificó que cierto número de trabajadores debían empezar a salir y que incluso empezó un desmonte de ese contrato que se tenía con la empresa Familia.

#### **4. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:**

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los sujetos procesales presentaron alegatos de conclusión, anotando resumidamente lo siguiente:

## **ALEGATOS DE LA DEMANDANTE.**

tuvo razón el juez de instancia al declarar que le asiste el derecho a mi representada, a que se le pague la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, toda vez que de acuerdo a la documental aportada con la demanda, la testimonial y los interrogatorios de parte practicados en el proceso, se concluye que, si bien es cierto el contrato suscrito por las partes estaba determinado que la modalidad de contrato por obra o labor, la realidad es que la obra o la labor para la cual fue contratada mi representada no finalizó al momento de la terminación del contrato, la empresa Manpower continuó suministrando personal para realizar las actividades que desempeñaba la señora Martha para la empresa Usuaria.

Es claro señor Magistrado y así se desprende de la testimonial recepcionada, que el objeto social de la demandada Manpower es el suministro de personal en misión, que para el caso concreto de mi representada fue contratada por la demandada como operaria para desempeñar funciones de empaque, de productos de higiene de la empresa Familia, para la empresa usuaria Universal Pack, labor que se prorrogó hasta diciembre de 2014, fecha para la cual los testigos de ambas y es hasta los representantes legales coinciden, como lo dijo la representante legal en el interrogatorio de parte, que la empresa Manpower terminó el contrato con Universal Pack en el año 2014, así mismo la testigo Claudia Janeth Herrera manifestó que el contrato de la empresa Manpower terminó el contrato con Universal Pack en el año 2014, por lo que no es dable aceptar desde ninguna óptica que la obra o labor que desempeñaba mi representada finalizó en abril 2014.

También fue transparente la sentencia basado en la documental, que mi representada no fue contratada por la empresa Manpower por un pico en la producción y por solicitud de la empresa usuaria, mi representada inicia la relación laboral para la empresa usuaria Universal Pack a través de la empresa temporal CONTRATE, Servicios Temporales, en enero de 2012 y cuando finaliza el contrato comercial con esta temporal, es reenganchada por la empresa temporal Manpower en el año 2013 cuando inicia el contrato comercial entre Manpower y Universal Pack.

Esta determinado por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2600-2018. En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé: 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté

determinada por la de la obra, o la naturaleza Radicación n.º 69175 17 de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

### **ALEGATOS DE LA SOCIEDAD MANPOWER GROUP LTDA.**

La relación sostenida por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. es en dos vías, una es la relación de índole comercial para con la empresa usuaria, y la otra es una relación de índole laboral, donde el contrato comercial y su objeto hace referencia a múltiples funciones tal y como lo corroboró uno de los testimonios obtenidos dentro del proceso, puesto que las actividades y/o cargos se encontraban codificadas de acuerdo con la amplitud de la necesidad y/o servicios requeridos por la empresa usuaria, por lo que no es posible que la existencia de un contrato de índole comercial, significará que el contrato de cada uno de los empleados estuviere atado a su existencia, puesto que la necesidad o la labor solo tenía una duración específica, para el caso de la accionante, el objeto puntual de la OBRA O LABOR DETERMINADA es “ejecutar las labores a su cargo durante el incremento de la producción del cliente UNIVERSAL PARK o mientras esté vigente el contrato comercial con la empresa usuaria”, lo anterior evidencia que el contrato está atado en parte al estado de la relación comercial.

Así es claro, que no hay una terminación sin justa causa, ni abuso en la figura de contratación de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., sino que, por el contrario, el contrato termina por una causal objetiva de la terminación de la obra o labor como es la notificación en la disminución del pico de trabajo, en el entendido de que finalizo el pico, el código, la actividad y se procede con el desmonte de acuerdo con la necesidad puntual de la empresa usuaria.

Ahora, pretendemos en el presente alegato, exponer al honorable Tribunal argumentos suficientes para que, acudiendo a los establecido en el Código General del Proceso y con base en la jurisprudencia concordante, motive su sentencia de forma coherente y certera con fundamento en las pruebas allegadas al asunto en discusión, cuya interpretación debe hacerse “(...) En conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica (...)” y “(...) mediante la exposición razonada del mérito que le asigne cada prueba (...)”

Así las cosas, se corrobora con la testigo Claudia Herrera Gómez, que la razón de finalización de la obra o labor de la señora MARTHA LUCIA ALZATE HERNANDEZ fue la finalización de la obra o labor por parte de la empresa cliente, situación que corrobora también el representante legal de mi apoderada manifestando que la entrega de la empresa inició para esa fecha. También es claro que no solo los testigos de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. tenían el conocimiento de la situación, si no que la señora Cindy Jhoana Múnera Hernández testigo de la accionante, manifiesta, que las labores que continuaron fueron el termosellado y las bolsas, pero con maquinaria.

Ahora, es claro que no solo finalizó el contrato de la señora MARTHA LUCIA ALZATE HERNANDEZ, sino que más contratos terminaron como se corrobora con el testimonio de la misma señora Claudia Herrera, quien expresa que se culminó la relación laboral debido a la merma en el pico de trabajo de la empresa usuaria con aproximadamente 18 personas más; evento al que el representante legal de UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S. contestó en el interrogatorio, que para el año 2014 ya se había iniciado con el desmonte de la relación para Familia, es tanto que como prueba documental se adjuntó la lista de personal remitida por la empresa usuaria que debía con ocasión a la baja en la producción, tener por terminada la obra o labor contratada.

- No se puede ignorar que el contrato comercial celebrado entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. y la empresa usuaria contaba con un objeto comercial muy amplio, que no solo era contratar personal en misión para realizar las funciones de la demandante, sino un sinnúmero de cargos adicionales, ello lo confirma incluso la testigo de la accionante la señora Cindy Jhoana Múnera Hernández, quien estaba contratada para, pero no realizaba las mismas funciones de la demandante.

- Se deja claro también, que el contrato celebrado entre MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. y la demandante fue un contrato por obra o labor determinada y que la misma era una trabajadora en misión, ello es posible corroborarlo con el contrato adjunto a la contestación de la demanda como prueba documental. Por lo anterior se deja claridad en que el envío de la trabajadora en misión en la empresa usuario, se debe al incremento en la producción de esta, por lo que, si esta situación termina, también termina la razón de ser de la temporalidad, es mas no podría MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. actuar frente a la empresa usuaria de una

manera diferente, puesto que al terminar el pico de la producción ya habría de terminarse la labor.

- Mantener por parte de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. el contrato de la señora MARTHA LUCIA ALZATE HERNANDEZ, podría haberse visto como un abuso de los trabajadores enviados en misión, los cuales tienen una vocación de prestar servicios de índole temporal y no una vocación de permanencia.

Por último, existe error en la sentencia del A-Quo, puesto que los fundamentos de esta no son consecuentes con el material probatorio que se recogió en el proceso. La decisión no es acertada, ya que se encuentra fundada por fuera de las pruebas recaudadas en el proceso, tanto en lo documental como lo testimonial, por lo que los reproches de apelación han sido presentados como una exposición de argumentos objetivos y verdaderos reproches fundados respecto a la sentencia de primera instancia.

#### **5. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER:**

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si el despido de la actora fue sin justa causa y si como consecuencia de ello se le adeuda la indemnización por despido sin justa causa.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

#### **6. CONSIDERACIONES:**

Se resolverá el recurso de apelación, atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 en virtud del cual las decisiones de segunda instancia se circunscriben exclusivamente a los asuntos objeto del recurso.

Sea lo primero indicar, que encuentra esta colegiatura que, desde la formulación de la demanda, la parte actora califica a la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. como su empleadora y a la sociedad UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S como empresa usuaria, sin que esta situación sea motivo de disputa.

Siendo entonces el tema central del presente litigio, lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, pues considera la recurrente que no hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, ya que el contrato de obra o labor finiquitó el 15 de abril de 2014, con motivo de la finalización de la obra contrata.

Así las cosas, en el presente caso, se encuentra acreditado que la demandante se vinculó laboralmente con la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. a través de un contrato de obra o labor suscrito el 22 de abril de 2013, el cual milita a folio 45 del archivo 02AnexosContestaciónManpower, y que a su vez dicha sociedad la envió en misión a la empresa UNIVERSAL PACK a cumplir labores como OPERARIO (A) DE EMPAQUE, cargo al que estuvo vinculada hasta el 15 de abril de 2014, fecha en que la sociedad Manpower de Colombia Ltda., le comunicó verbalmente la finalización del contrato de obra o labor, como se expuso en el hecho sexto del libelo genitor, aceptado por la empleadora al dar respuesta a la demanda (página 219 archivo digital 01ProcesoEscaneado05001310501920180003200).

Expuesto lo anterior, debemos tener en cuenta que en nuestra legislación laboral, el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, aquella celebrada por “*el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*”, en la que lo que delimita su duración, es la consecución de un determinado resultado, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido.

Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización.

Ahora, si bien la jurisprudencia ha privilegiado en las relaciones de trabajo que, tanto trabajador como empleador determinen autónomamente la manera en las que aquellas van a desarrollarse, también ha explicado, de múltiples maneras, que la autonomía individual no puede quebrantar los mínimos y las reglas básicas contenidas en las normas laborales, al punto de permitir deteriorar su contenido, en contravía del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que implica el mínimo

de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. Así, sobre un contrato de obra o labor determinada la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL3796 de 2017, reitero lo dicho en la sentencia Radicado 39050 de 2013, en la cual se estableció:

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

En la citada sentencia también se trajo a colación lo adocinado por el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 22 de octubre de 1954, en la que se indicó:

*“cuando el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a dudas por quien invoca esa modalidad, pues ella determina fenómenos jurídicos de trascendencia en cuanto a su terminación. Debe quedar clara la naturaleza misma de la labor y que el acuerdo se concluyó teniéndola en cuenta, pues de allí resulta que las partes entendieron que la duración del contrato quedaba condicionada a su ejecución, y aceptaron de antemano como plazo de la relación el que resultara de su cumplimiento. En esta clase de contratos ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinada y surge la estipulación expresa de los contratantes. Más en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación”.*

Así las cosas, para el caso sub examine, es menester entrar a determinar si la obra o labor para la que fue contratada la demandante finiquitó el 15 de abril de 2014, o si por el contrario esta continuó ejecutándose, como fue determinado por el *a quo*.

Analizando la prueba que milita en la foliatura, en primer lugar, la documental, como es el citado contrato de trabajo de obra o labor suscrito por las partes, en su cláusula segunda determina el tiempo de duración del contrato, señalando lo siguiente: *“...El presente contrato durará el tiempo que sea necesario para la realización de la obra o labor contratada. Por lo tanto, este contrato terminará por causa legal en el momento en que la USUARIA comunique al EMPLEADOR la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR, sin previo aviso, indemnización o autorización en los términos del artículo 5 literal d de*

la Ley 50 de 1990...” Anexándose el registro fotográfico del encabeza del contrato, del que se lee con precisión la obra o labor contratada de manera específica.

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

ManpowerGroup

NOMBRE DEL EMPLEADOR: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. NIT: 890916883 - 8  
NOMBRE DEL TRABAJADOR: Martha Lucia Alzate Hernandez CC: 39.354649.  
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: call SA #16 A11  
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD DEL TRABAJADOR: 12-12-71 - lugar Filadelfia  
(Cto. caldas) nacionalidad Colombiana  
DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_  
Ejecutar labores conforme a su cargo durante el incremento en la  
producción del cliente Universal Pack y/o mientras esté vigente el  
contrato comercial con la empresa usuaria  
SALARIO: \$ 589.00 Mensual ( ) \$ \_\_\_\_\_ Hora ( )  
PERIODOS DE PAGO: Semanal ( ) Decadal ( ) Quincenal ( ) Mensual ( ) Otro \_\_\_\_\_  
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES: Mes: 04 Día 22 Año 2013  
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES: Universal Pack  
Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

Igualmente encontramos en el expediente a folio 19 del archivo 02.AnexosContestacionManpower, el certificado laboral de la accionante en el que se indica las funciones que esta tenía durante la relación laboral, siendo ellas la de: *“empaque de los productos en su tamaño y embalajes, organizar productos dentro de la caja que contiene el producto final, para posteriormente ser estibada y enviada a la vez a la banda transportadora; bajar los productos de la estiba para surtir e modulo y poder empezar a empacarlos en las diferentes plegadizas o modelos de empaques según los requerimientos del producto, encintar o juntar dos productos para promoción, empacar productos individuales en empaques al vacío de 30 unidades o las asignadas al producto, pegar etiquetas con cinta o silicona; y a folios 20 a 44 los soporte de pagos quincenales que le hacia la empleadora Manpower Ltda.”*

Más adelante en las páginas 154 y 156 del archivo 01ProcesoEscaneado, encontramos que la empresa Familia emite un certificado comercial a nombre de la empresa UNIVERSAL PACK del que se lee que la relación comercial entre las empresas tuvo una duración del año 2009 al 2014, sin hacer precisión de los meses, prestando la empresa UNIVERSAL el servicio a productor familia, de maquila en la planta de Girardota. Por último, a folios 47 y 48 reposa un documento del que no se puede identificar quien lo suscribe, ya que no tiene firma ni membrete de empresa alguna, anotándose es este documento, que se debía terminar los

contratos de obra o labor el 15 de abril de 2014, a varios trabajadores, entre ellos la hoy demandante.

Ahora bien, se recibió el interrogatorio de parte de la demandante, quien manifestó que suscribió contrato de trabajo de obra o labor con la empresa Manpower, siendo enviada en misión a la empresa UNIVERSAL PACK; dijo que tenía varios oficios asignados como era el de empacadora, selladora, desempacar productos, sellar, bajar las estibas, manejar los códigos, entre otros oficios varios, ya que en la empresa se hacían todas las promociones de Familia. Continuó contando que ella tenía claro que su contrato tenía una duración por obra o labor. Señaló que se le terminó el contrato verbalmente durante el turno del 15 de abril de 2014, siendo llamada para informarle que apenas terminara el turno se finalizaba su labor.

También se hizo presente el señor **JUAN DIEGO EASTMAN RESTREPO**, representante legal de la empresa UNIVERSAL PACK, quien señaló que el objeto social de la empresa que representaba era prestar el servicio de maquila bajo la modalidad de outsourcing, advirtiendo que al momento de su declaración ya no prestaba el servicio de maquila a la empresa Familia, pero que en el pasado sí les prestó el servicio. Indicó que en el año 2014 estuvo vigente la relación comercial, contratando para este trabajo personal bajo la modalidad de personal en misión, mediante contrato de trabajo de obra labor. Continuó contando que, para el mes de abril del año 2014, tenía contrato comercial con la empresa Manpower de Colombia LTDA, siendo esta empresa quien le suministrara el personal en misión, disponiendo de todas las capacitaciones necesarias para el personal y de toda la instrucción para hacer comprender al personal que era un contrato obra o labor. Señaló que para el año 2014, en el mes de abril se terminó la labor que le brindaba a la empresa Familia, por lo que empezaron el proceso de entrega, sin recordar en qué mes exactamente se terminó el contrato de maquila con la empresa Familia. Finalizó diciendo que normalmente cuando se termina el contrato de obra o labor, es porque la obra se acaba, evidentemente esa fecha, como sucedió en el caso de la señora Martha a quien se le había acabado la obra que estaba destinada y durante el turno se le notificó.

Por su parte, **LINA MARÍA FERNÁNDEZ MONTOYA** representante legal de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, expresó en su interrogatorio, que el objeto social de la empresa que representa es la prestación de servicios temporales. Continuó contando que suscribió un contrato para empleados en misión para la empresa

UNIVERSAL PACK, sin tener clara la fecha en que inició el contrato comercial, recordado que **estuvo vigente más o menos hasta diciembre de 2014**. Señaló que la empresa que representa suscribió un contrato de trabajo de obra o labor con la actora, el cual se le finalizó en el mes de abril de 2014, junto con otras 18 personas que estaban en misión en la empresa Universal Pack, quienes eran operarios de empaque y estaban contratados por incremento de trabajo. Contó que la labor de empaque para la que fue contratada Martha finalizó el 15 de abril de 2014, terminándose esa labor de empaques, continuando con el suministro de otras necesidades diferentes, que no cumplía la demandante.

En cuanto a la prueba testimonial se hizo presente la señora **CINDY JOHANNA MÚNERA HERNÁN (57:51)**, testigo convocada por la accionante, quien manifestó que conoce a la señor Martha Lucía Álzate, desde hace aproximadamente 14 años, en razón de que han sido compañeras de trabajo en varias temporales como son: Manpower como prestadoras de servicio, también con la empresa Universal Pack Group; dijo que Marta dejó de trabajar en abril de 2014, cuando se encontraban trabajando la llamaron y le terminaron el contrato, considerando que era una causa injusta, sin tener conocimiento de si ese mismo día sacaron más personal; señaló que las funciones que tenía Martha en la empresa en esa época era de operaria en producción al servicio para la temporal de Manpower, asignándole tareas de empacadora, se publicaba el tiquete y manejaba las máquinas para termo sellada, porque se le trabajaba a la empresa de Familia, entonces era un servicio que se le estaba prestando a ellos para el empaque y la elaboración de los artículos. Comentó que algunas de las labores que desempeñaba Martha no se continuaron realizando en la empresa, en cuando las actividades que sí se continuaron haciendo, una de ella fue la de piqueteadora esto es, que tenía que sacar una cinta y coger el producto y encintarlo. Manifestó que, en abril de 2014, estaba laborando como Martha y cumplían turnos, advirtiendo que Martha fue despedida, pero que ella continuó laborando para Manpower, sin recordar con precisión la fecha hasta la cual laboró con esta empresa, pero aclarando que lo hizo todo el año 2014. Comentó que para la época que laboraba con Martha coincidían en turnos de trabajo por ahí cada 8 días, razón por la cual le consta lo que declara porque lo presenciaba; también indicó que en algunas oportunidades compartían la misma mesa de trabajo y en otras no, razón por la cual no hacían siempre las mismas funciones, porque en cada mesa había un líder y no todas hacían los mismo. Dijo que Martha hacía termo sellado, etiqueteadora, máquina de goma que no recuerda

el nombre, entre otras funciones; dijo que personas que realizaban funciones idénticas a las que realizaba Martha no salieron cuando a ella la sacaron.

También declaro la señora **CLAUDIA MARÍA SALDARRIAGA CATAÑO** convocada por la demandante, quien manifestó que conocía la actora desde hace como 8 años, en razón de que habían sido compañeras de trabajo, recordando que habían laborado para el empleador UNIVERSAL PACK haciendo trabajos para la empresa Familia, pero como externas. Situación que se dio en el año 2014. Dijo que las funciones de Martha para esa época eran las de surtir, empacar el producto estivarlo; que a su compañera se le terminó el contrato sin ninguna razón, pues la llamaron y sin terminar el turno la sacaron, sin darse cuenta de que a otros compañeros se les haya terminado el contrato de obra. Contó que las funciones que Martha realizaba luego de que la sacaron de la empresa, continuaron desarrollándose en la compañía, tanto así que ella y otros operarios seguían haciendo las mismas actividades que hacía Martha (1:53). Señaló que la señora Martha tuvo un problema de salud en sus manos, se quejaba mucho del dolor y que no podía dormir, siendo incapacitada en varias ocasiones. Dijo que supo que la señora Martha tuvo recomendaciones médicas y que ella pasó la papelería a la empresa y fue cuando la sacaron. Expresó que luego de que salió la señora Martha, ella continuó laborando para Mampower, realizando las mismas labores que hacía su compañera Martha. Continuó contando que coincidía en turno con Martha, que a veces duraban 2 o 3 meses en el mismo turno, en la misma parte, es decir en el mismo modulo, entonces trabajábamos 3 o 4 personas, y de esos grupos solo salió Martha, ninguna de las otras personas con las que compartía modulo salió el día que sacaron a su compañera. Finalizó contando que ellas eran vinculadas a través de Manpower para prestar sus servicios a la empresa usuaria universal, que el personal siempre era el mismo, así subiera el volumen de la producción, esto es, que no se llamaba más personal a asumir más volumen de trabajo.

Los testigos de la parte actora resultan de vital importancia para este litigio, pues conocen de manera directa las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló el contrato de obra o labor suscrito por la demandante con la empresa Manpower, por haber sido protagonistas directas de los hechos que son objeto del debate, siendo estas declarantes claras y concretas en decir que laboraron todo el año 2014, a diferencia de la demandante que fue despedida en abril del citado año; advirtiendo la testigo CLAUDIA MARÍA SALDARRIAGA CATAÑO, que realizaba las

mismas labores que hacía la demandante, pasando meses completos con los mismos turnos y ubicadas en la misma mesa de trabajo; y si bien la declarante CINDY JOHANNA MÚNERA HERNÁN manifestó que algunas de las labores que desempeñaba Martha Álzate fueron suprimidas, otras tantas continuaron desarrollándose en la prestación del servicio, por parte de ella y otros operarios de Manpower.

Continuando con la prueba testimonial, tenemos la declaración de la señora **CLAUDIA JANETH HERRERA GÓMEZ**, quien manifestó ser empleada de la empresa Manpower de Colombia, desde hacía 15 años. Dijo recordar que su empleadora tuvo un vínculo comercial con la sociedad Universal Pack, sin recordar la fecha exacta del inicio del contrato, pero que finalizó en diciembre del 2014; siendo el objeto del contrato el suministro de personal temporal para el empaque de productos. Señaló que recordaba que la señora Martha Lucía Álzate, fue empleada en misión para la empresa Universal, dejando de estar vinculada con la empresa porque finalizó la obra o labor según indicación suministrada por la empresa cliente, universal Pack, pues había sido contratada para el apoyo en los incrementos de producción. Señaló que Martha laboró con Manpower hasta el 15 de abril de 2014, y según recuerda se le terminó el contrato de obra a cerca de 18 o 20 trabajadores. Señaló que la empresa Manpower no conocía de problemas de salud de la demandante, ni de recomendación médicas. Que las funciones puntuales de Martha para la empresa usuaria eran las de empacar productos, desde los productos de familia, etiquetarlos, colocarles los sellos o los códigos de barra, empacarlos. Expresó que Martha salió cuando el cliente les indicó que ella finalizaba la labor para la cual había sido contratada por la disminución en el volumen, pues la empresa cliente nos enviaba el listado de las personas que se les termina el contrato por la disminución del volumen de trabajo (1:36); Dijo que para otras necesidades de producción si se siguió utilizando personal de Manpower para universal.

También declaró la señora **MARÍA LILIANA GONZÁLEZ PÉREZ**. testigo convocada por la sociedad Manpower, quien indicó que trabaja en la entidad desde hace por ahí 25 años. Manifestó que entre Manpower y la sociedad universal Pack Group existió un contrato comercial que consistió en mandar empleados para presentar labores por picos de producción a esta usuaria. Sin recordar la fecha en que inició el contrato, advirtiendo que finiquito en diciembre de 2014. Dijo que

conoció a Martha como empleada y que el vínculo con ella se terminó por finalización de la obra o labor contratada, y con base en eso se tomó la decisión de terminar el contrato con los empleados. Dijo que no sabía si la señora Martha estuvo incapacidades y si tenía recomendaciones médicas, pues la empresa no conoció problema de salud de la trabajadora, ya que no fueron notificados de ello. Continuó contando que las funciones de la señora Martha en la empresa eran colocar sticker, empaques y ayudando en la parte de producción de varios productos relacionados con la línea de aseo de productos familia. Expresó que no recordaba cuando había salido la señora Martha, pero que generalmente no sale únicamente una persona, sino que salen varias personas, que pertenecen a alguna zona en particular de producción, porque va acabando el trabajo solicitado por el cliente. Señaló que los clientes tienen niveles de necesidad de acuerdo con la solicitud que hacía en este caso producto familia a universal Pack, siendo posible que tuvieran un lote para pañuelos faciales, entonces cada lote o cada necesidad era muy puntual o era distinta, entonces sí se presentaban algunas necesidades puntuales donde las personas salían, por una solicitud expresa de la empresa universal Pack, advirtiendo que las solicitudes se daban por aumento en la producción. Enunció que en cada solicitud se hacía el ingreso de determinado número de personas, entonces para esta solicitud necesitamos 10 personas, entonces, con base en ese requerimiento iba amarrado un pedido y cuando terminaba ese requerimiento las personas de esa zona terminaban todas, no necesariamente el mismo día, pero si paulatinamente. Señaló que la empresa usuaria universal Pack era la que indicaba cuándo se acaba el contrato, porque era la que sabía cuándo bajaba o aumentaba la producción, y ella informó en este caso de la señora Martha, que debía darse por terminado el contrato y a otras personas más que hacían lo mismo. Finalizó diciendo que cuando la señora Martha fue contratada por Manpower ya le había prestado sus servicios a través de otra temporal a universal PAC, pues venían recomendadas porque ya tenían la curva de aprendizaje requerida por el cliente.

Por último, declaro la señora **MARCELA MARÍA DEL VALLE CANO**, quien dijo que trabaja en la empresa demanda desde hace 13 año, como coordinadora de salud y de seguridad. Dijo que no recordaba la fecha en que estuvo vinculada la demandante, pero que con el cliente si recuerda que el contrato inició en el año 2013 y que entiende que Martha estuvo en la empresa como hasta el año 2014.

Analizada en su totalidad la prueba allegada al litigio encuentra esta Colegiatura que el contrato de obra o labor como se dejó establecido en líneas anteriores, consistía en “EJECUTAR LABORES A SU CARGO DURANTE EL INCREMENTO EN LA PRODUCCION DEL CLIENTE UNIVERSAL PACK **Y/O MIENTRAS ESTE VIGENTE EL CONTRATO COMERCIAL CON LA EMPRESA USUARIA**” pero no se logró determinar el incremento de producción que pudo haber tenido la empresa UNIVERSAL PACK, y que esa hubiese sido la razón de contratar a la demandante, tanto así que la testigo Claudia María Saldarriaga Cataño en su declaración fue muy clara en decir que siempre eran los mismos trabajadores hubiese o no incremento de trabajo, por lo que se analizará como punto de referencia para determinar la obra o labor contratada la vigencia del contrato comercial entre MANPOWER y la empresa usuaria, encontrándonos que la de prueba testimonial rendada por las señoras María Liliana González Pérez y Claudia Janeth Herrera Gómez, quienes laboran en la empresa MANPOWER fueron uniformes en indicar que este vinculo comercial estuvo vigente hasta diciembre de 2014; situación que igualmente se pudo colegir con el certificado emitido por la empresa Familia quien era la compañía que requería los servicios de la empresa Universal Pack, y quien indicó que la relación comercial que existió entre las citadas empresas estuvo vigente del año 2009 hasta el 2014, sin que se determine en este legajo los meses.

Sin embargo, con la citada prueba testimonial y la confesión del representante legal de la empresa Manpower quien también fue enfático en señalar que el contrato con la empresa usuaria **estuvo vigente más o menos hasta diciembre de 2014**, nos llevan a concluir que analizada con detenimientos la prueba el contrato efectivamente estuvo vigente hasta el mes de diciembre de 2014, teniéndose como fecha final el día 31 del citado mes, así que supeditado a esta situación estaba la obra o labor determinada del contrato de la hoy demandante, a quien se le terminó el contrato de trabajo con antelación, esto es en el mes de abril de 2014, continuándose en la empresa con las labores encomendadas a la demandante por otros de los trabajadores que quedaron vinculados a la accionada, situación de tiempo, modo y lugar que fue precisada por la citada testigo Claudia María Saldarriaga Cataño, compañera de trabajo de la hoy demandante, y quien manifestó que ella realizaba funciones idénticas y que luego de salir su compañera Martha, ella y sus otros compañeros de mesa de trabajo siguieron prestado sus servicios a la accionada Manpower, durante todo el año 2014.

Situaciones analizadas, que nos permiten concluir que el empleador MANPOWER DE COLOMBIA finiquitó el contrato de trabajo a la señora Martha antes de terminarse la obra contratada, por lo que le asiste derecho a disfrutar de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo, como de manera acertada lo indicó el juez de primera instancia, lo que nos lleva a confirmar la sentencia del *a quo*.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., por haber resultado vencida en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.160.000.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 3 de febrero de 2021, proferida por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN, en el proceso ordinario laboral promovido MARTHA LUCIA ÁLZATE HERNÁNDEZ contra la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA Y UNIVERSAL PACK GROUP S.A.S.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a favor de la demandante, y cargo de la demandada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1.160.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión.

Los magistrados,

**Firmado Por:**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **460d202d7d73ae380771f3a3f3031bd67d7a05d10ae2a9089485d053f0f44365**

Documento generado en 11/10/2023 03:52:20 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**