



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2014-00135-01  
**DEMANDANTE:** JAINER MERIÑO PÉREZ  
**DEMANDADA:** SOLUCIONES INTEGRALES DEL CARIBE S.A.S.  
Y OTRO.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, nueve (09) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 26 de julio de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Jainer Meriño Pérez contra Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S. y Grúas Maniobras y Montajes Ltda.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S. y Grúas Maniobras y Montajes Ltda., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Jainer Meriño Pérez y las empresas Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S. y Grúas Maniobras y Montajes Ltda., el cual término por causa imputable al empleador.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a las demandadas a pagar cesantías, vacaciones y prima de servicios por el

interregno del 16 de julio de 2012 al 12 de septiembre de 2013 con su real ingreso base de liquidación.

1.3.- Que se condene a la parte demandada a pagar la indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

1.4.- De manera subsidiaria solicitó que se condene a la pasiva al pago de los salarios dejados de devengar desde el 12 de septiembre de 2012, hasta la fecha de su pago (sic).

1.5.- Que se condene a las demandadas a pagar la sanción moratoria contemplada en el art. 65 CST; costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 16 de julio de 2012 suscribió contrato de trabajo con las empresas Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S. y Grúas Maniobras y Montajes Ltda., para desempeñar el oficio de Auxiliar de grúas.

2.2.- Que se pactó un salario básico de \$630.000 quincenales, más horas extras diurnas, nocturnas, bonificaciones y un auxilio de movilización mensual por \$130.000.

2.3.- Que el 12 de septiembre de 2013, la empresa dio por terminado el contrato sin justa causa.

2.4.- Que al momento del despido se encontraba incapacitado, por lo que el despido es nulo, adeudándole la empresa los meses de salario generados desde esa fecha y sus prestaciones sociales.

2.5. Que el 9 de diciembre de 2013 se realizó audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo de Chiriguana, en la que el empleador manifestó la imposibilidad de cancelar los rubros pretendidos.

## **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana - Cesar, admitió la demanda por auto del 25 de agosto de 2014, folios 70 a 71, disponiendo notificar y correr traslado a la parte demandada.

3.1.- La sociedad Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S., se pronunció oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones previas: i) inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones; y como excepciones de fondo planteó: i) inexistencia de obligaciones laborales pendientes entre las partes, ii) buena fe, iii) genérica y, iv) prescripción.

3.2.- La empresa Grúas Maniobras y Montajes Ltda., dio contestación a la demanda planteando como excepciones de fondo: i) inexistencia de la obligación, ii) prescripción, y iii) compensación.

3.3.- El 26 de julio de 2016, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y 80 del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación por falta de ánimo conciliatorio; al haber presentado Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S., la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, se resolvió declarándose no probada; al no encontrarse situaciones anómalas que sanear, se fijó el litigio, y, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas.

Seguidamente se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

## **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declárese la existencia del contrato de trabajo entre Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. y el señor Jainer Meriño Pérez.

SEGUNDO. Condénese a la empresa Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. a pagarle al demandante la suma de \$726.250 por concepto de indemnización por despido injusto.

TERCERO. Absuélvase a las empresas demandadas de las demás pretensiones invocadas por el demandante Jainer Meriño Pérez.

CUARTO. Declárense no probadas las excepciones de fondo propuestas por Soluciones Integrales del Caribe S.A.S.

QUINTO. Declárense probadas las excepciones de fondo propuestas por Grúas Maniobras y Montajes Ltda. Exclusive la de prescripción.

SEXTO. Condénese en costas a Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. Tásense por secretaria, incluyendo por concepto de agencias en derecho 1SMMLV.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, de conformidad con las pruebas obrantes en el plenario, el verdadero empleador de Jainer Meriño Pérez era Soluciones Integrales del Caribe S.A.S., empresa que a su vez tenía un contrato mercantil con Grúas Maniobras y Montajes Ltda., mediante el cual se obligaba a suministrarle el personal para la prestación de servicios personales, y que dado que los servicios prestados por la contratista no son del resorte de la empresa contratante, de ello deviene que Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. ejerció como contratista independiente, siendo esta última la que suscribió el contrato de trabajo con el demandante.

Expuso que, aunque existe documental consistente en contrato de trabajo por obra o labor suscrito entre Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. y el demandante, luego de analizadas las pruebas recaudadas se avizora que la modalidad contractual bajo la cual fue vinculado el demandante no corresponde a la de obra o labor, pues no se precisó las condiciones bajo las cuales se entendería llevado a cabo la totalidad de la obra que hiciera válida su terminación, y como se tomó el término establecido en el contrato civil, que fue indefinido, de ahí que el contrato del demandante también lo sea. Por tanto, al no constar comunicación de la empresa beneficiaria al contratista informando de la terminación de

la obra, le corresponde a Soluciones Integrales del Caribe S.A.S pagar la indemnización por despido injusto.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada, señaló que en el presente caso no se cumplen los requisitos para su otorgamiento, puesto que el demandante no se encontraba incapacitado al momento de su despido, ni en estado de debilidad manifiesta que le impidiera desarrollar sus funciones, ni que el empleador tuviera conocimiento de situación alguna en relación con una posible incapacidad, por lo que determinó que no hay lugar a concederle los beneficios de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, procedió a declarar no probadas las excepciones propuestas por Soluciones Integrales del Caribe S.A.S.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que el despacho no tuvo en cuenta que estuvo recluido en una clínica el 12 de septiembre de 2013, así mismo, alega que no fueron valoradas las incapacidades aportadas al proceso, y que había venido presentando a la empresa, que acreditan que se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

4.2.- La parte demandada presento apelación insistiendo en que el contrato suscrito con el demandante es de obra o labor, y que si bien existe un contrato a término indefinido entre las empresas, ello obedece a que en su calidad de contratista desconoce las necesidades de la empresa beneficiaria y el tiempo por el que va a necesitar su personal, razón por el que dice se ve obligada a suscribir contratos por obra o labor terminada. Solicitó revocar la decisión de instancia en lo que concierne a la condena que le fue impuesta.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por el

demandante y la demandada, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primer grado de no declarar la ineficacia de la terminación del contrato del contrato de trabajo por encontrarse el trabajador presuntamente en estado de debilidad manifiesta, y condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto con sustento en la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Jainer Meriño Pérez estuvo vinculado con Soluciones Integrales del Caribe S.A.S.

- Que el 12 de septiembre de 2013 la empresa Soluciones Integrales del Caribe S.A.S. le comunicó al señor Meriño Pérez la terminación del contrato de trabajo.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos

sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 4189-2021, reiteró lo expuesto en sentencia SL SL711-2021, que:

“[...] para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) **que el trabajador se encuentre en [uno de esos grados de discapacidad]**; (ii) **que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador** y, (iii) **que la relación laboral termine por razón de su discapacidad** –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.”  
(Resaltado propio)

Además, señaló, que i) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró una presunción, en el sentido que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; ii) que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral.

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo.

8.3.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con el presunto desconocimiento de las pruebas que, dice el demandante, demuestran que estuvo recluido en una Clínica el 12 de septiembre de 2013, y que presentaba incapacidades anteriores, las que según su dicho acreditan que se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento en que le fue comunicada la terminación unilateral del contrato de trabajo, consta en la foliatura que, si bien con el libelo genitor aportó pruebas encaminadas a acreditar su condición de salud, oteadas las mismas se evidencia historia clínica que da cuenta de que en efecto el día 12 de septiembre asistió a consulta por presentar dolor en el pecho, por lo que fue incapacitado por los días 13 y 14 de septiembre de esa anualidad, es decir, posterior al despido.

Así mismo, se resalta que la epicrisis médica, indica que el trabajador ingresó a la Clínica Marybau el jueves 12 de septiembre a las 21:30 horas, esto es, ya en horas de la noche, lo que impide tener certeza de que la empleadora conociera su estado de salud, y menos aún que con fundamento en ello hubiere sido despedido, máxime que según lo confesado en el interrogatorio de parte, el día en que se dio fin a su contrato se encontraba en día de descanso y recibió una llamada de la empresa informándole del despido, lo que claramente indica que a ese momento el actor aún no había ingresado al centro médico, razón de más para confirmar lo considerado por la Juez de instancia, en relación a que no se acredita que el trabajador se encontrara en estado de debilidad manifiesta al momento de su despido.

Ahora bien, en lo atinente a las incapacidades médicas presentadas por el actor, las mismas no indican que presentara una condición de salud que le impidiera desarrollar sus labores, así pues, las mismas no acreditan la existencia de una situación de salud que configure la condición de debilidad manifiesta que alega.

Es pertinente aclarar que la sola existencia de una patología no da lugar a la protección laboral reforzada, puesto que se requiere que le genere cierto grado de afectación en el desarrollo normal de sus actividades laborales e incluso personales, situación que en este caso no se hace patente, por lo que el demandante no es beneficiario de la protección establecida en el caso de trabajadores despedidos encontrándose en estado de debilidad manifiesta.

8.4.- En lo atinente a la modalidad contractual bajo la cual fue vinculado el trabajador con la empresa Soluciones Integrales del Caribe S.A.S., duele a la demandada que la Juez de instancia determinara que se trataba de un contrato a termino indefinido y no un contrato de obra o labor, pese a que si se establece en el contrato de trabajo suscrito entre las partes.

A este respecto, es pertinente señalar que, tal como lo dispone el artículo 45 del CST:

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

En tal sentido, ha reiterado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en SL4936-2021, reiterando lo dicho en SL2176-2017, SL2600-2018 que cuando se pacta el contrato por duración de una obra o labor determinada, no basta únicamente con tal denominación, sino que debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se extraiga de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida.

Quiere decir ello que, la naturaleza de la labor es uno de los criterios para establecer la modalidad de contratación, teniendo en cuenta su duración, pero no es exclusivo ni excluyente, pues si se pactó un

contrato por obra o labor determinada, ésta debe ser clara, delimitada e identificada en el convenio, e igualmente, supeditada a la duración de la obra porque de lo contrario se entenderá a término indefinido.

8.5.- En el caso de marras, el contrato de trabajo suscrito entre las partes obrante a folios 8 y 9 del expediente, se avizora que, si bien en su encabezado estipula que fue por obra o labor determinada, allí también se puede notar que en su cláusula segunda estipula que:

“(...) La labor contratada es la prestación del servicio el cual durara por el tiempo estrictamente solicitado al EMPLEADOR por la EMPRESA CONTRATISTA. En consecuencia, este contrato terminara en el momento en que el cliente comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir sus servicios del TRABAJADOR, sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna. En todo caso los primeros meses del presente contrato son en periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes puede terminarlo unilateralmente, sin previo aviso y sin lugar a indemnización(...).”

Ciertamente se desprende del citado documento, que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada, por lo que el contrato del actor estaba atado de manera indisoluble a la ejecución del contrato mercantil suscrito entre la empresa Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S., y la sociedad Grúas, Maniobras y Montajes Ltda., esto es, la labor contratada se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones del contrato de prestación de servicios entre las sociedades comerciales.

Con relación a esta última relación contractual, en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas demandadas, se avista a folio 140, que en la cláusula décima se pactó lo siguiente:

“(...) La prestación de los servicios será a término indefinido a partir del 16 de abril de 2012, fecha efectiva desde la cual LA CONTRATISTA, está en capacidad de iniciar la prestación de los servicios aquí

ofertados. Pero las partes podrán darlo por terminado en cualquier tiempo mediante aviso escrito, con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se cese la prestación de servicios (...).”

De la anterior información se puede deducir fácilmente y sin equívocos que para dar por terminado el contrato de prestación de servicios las partes deben comunicar a la otra con treinta días de antelación la terminación de la relación contractual, supuesto que no está acreditado en el proceso de marras, adicionalmente que, el mentado contrato se encontraba vigente para la fecha en que la sociedad demandada Soluciones Integrales del Caribe SIC S.A.S., celebró contrato de trabajo con el demandante.

8.6.- Alega la recurrente que, la empresa contratista únicamente suministra a la sociedad contratante en las medidas a las necesidades que ésta presente, y como aquella no conoce exactamente qué necesidades tendrá la contratante, como tampoco el tiempo específico que necesite de personal, por lo que la contratista suscribe contratos laborales por obra o labor determinada.

No obstante, carece de asidero al argumento esbozado por la pasiva, en cuanto que, del mismo contrato de trabajo por obra o labor determinada suscrito con el demandante se desprende sin vacilaciones que la duración de este estuvo sujeta y atada a la comunicación de prescindir de los servicios por parte de la empresa contratante beneficiaria del servicio, supuesto de hecho que no se acreditó en la presente litis, pues tal como razonablemente consideró la a quo, no se encuentra en el plenario tal comunicación que permita colegir que la obra o labor contratada para la cual fue contratado el actor haya finalizado, máxime, cuando fue contratado para una obra indefinida, lo que desvirtúa completamente los principios de esta modalidad contractual.

Por lo tanto, la recurrente no puede ampararse bajo premisas hipotéticas, en que si bien no conoce sobre las necesidades de personal

para la empresa contratante, así como el tiempo que esta requiera al personal para la ejecución de la obra o labor, no puede sujetar mediante dicha modalidad de contrato al trabajador para una obra o labor indefinida e imprecisa, en virtud a que, se es necesario que se especifique el modo, tiempo y lugar en que ha de realizarse, además de que la obra o labor sea claramente definida, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar los recursos de apelación se condenará en costas a la parte demandante y demandada, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

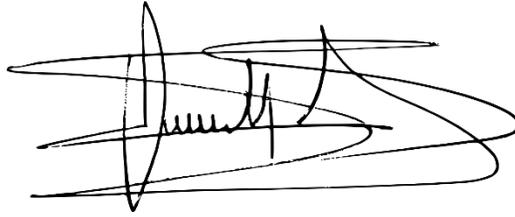
### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 26 de julio de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



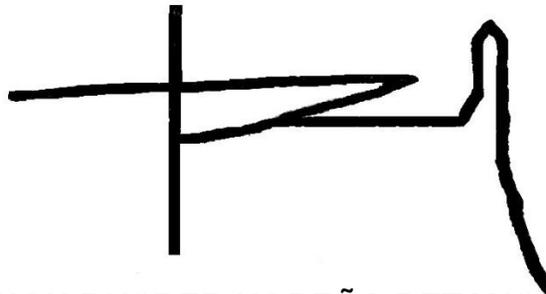
**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado