

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



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

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DIAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y NORCARBON S.A.S  
**DECISIÓN:** REVOCA Y MODIFICA PARCIALMENTE SENTENCIA

Valledupar, siete (07) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 3 de septiembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, dentro del proceso ordinario laboral que **JOSÉ DÍAZ PINTO** sigue **A TIEMPO S.A.S** y a **NORCARBON S.A.S**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

José Díaz Pinto, pretende que: *i)* se declare que entre él y A Tiempo S.A.S, y solidariamente Norcarbon S.A.S, existió un contrato de trabajo; *ii)* se declare la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, por encontrarse en tratamiento médico y en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la parte demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando u otro de igual o superior categoría junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados desde la fecha de despido hasta que se haga efectivo el reintegro, además de los aportes al sistema general de seguridad social en salud y en pensión.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Subsidiariamente, solicita se condene a las demandadas por concepto de reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones; la indemnización moratoria prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indemnización por despido injusto, sanción moratoria y las costas procesales.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que, el actor laboró para A Tiempo S.A.S a través de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, entre el 26 de marzo y el 3 de agosto de 2013, desempeñando el cargo de operador de camión minero en favor de la empresa Norcarbon S.A.S., como trabajador en misión.

Que, el 15 de abril de 2013, el accionante sufrió un accidente laboral cuando *“bajando la rampa auxiliar que dirige hacia el área de listo, resbala, cayendo desde su propia altura, golpeándose en la cadera lado derecho, pierna, tobillo y mano derecha”*, lo cual le produjo fuertes dolores, limitación en sus extremidades funcionales y la imposibilidad de seguir realizando normalmente sus actividades, recibiendo atención médica por los médicos tratantes adscritos la Eps, quienes le iniciaron tratamiento para diagnosticarlo y darle manejo a sus patologías.

Que, el 29 de julio de ese mismo año, A tiempo S.A.S le notificó al actor la terminación de su contrato de trabajo, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y desconociendo el término no inferior a 30 días que prevé el CST.

Que, el actor de forma particular se realizó resonancia magnética nuclear de columna lumbar, encontrándose diagnosticado por su Eps con *“Lumbalgia e Hipoacusia Neurosensorial Bilateral”*, por lo que a la finalización de la relación laboral se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

## **3. ACTUACIÓN PROCESAL**

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 25 de febrero de 2016, y una vez notificada la parte demandada, procedió a contestar en el término legal para ello.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

**A Tiempo S.A.S**, dio respuesta aceptando la existencia de la relación laboral en los extremos temporales señalados, resaltando que no estaba obligada a cumplir el preaviso consagrado en la normatividad laboral por cuanto se trataba de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, el cual se dio por terminado al momento de llegar a su fin la labor encomendada, cancelando las prestaciones sociales en su debida oportunidad y dentro del marco normativo.

Expuso, además, que es cierto que el trabajador sufrió un accidente de trabajo, sin embargo, este no pasó a mayores, puesto que no generó incapacidades, recomendaciones médicas, ni restricciones para laborar, por ende, el actor al momento del despido no gozaba de debilidad manifiesta y, que de ser eso así, nunca se aportó documento alguno de tal situación, y en el expediente tampoco obra prueba de ello.

Se opuso al éxito de las pretensiones del libelo proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*carencia total de la acción*”, “*cobro de lo no debido*”, “*pago*” y “*prescripción*”.

**Norcarbon S.A.S**, se pronunció sobre los hechos de la demanda indicando que celebró un contrato comercial con A Tiempo S.A.S, en virtud del cual dicha EST le suministró personal con el fin de atender o cubrir mediante trabajadores en misión, las diferentes necesidades temporales y extraordinarias de la empresa como lo fue el aumento de la producción; dentro de los cuales fue enviado el demandante y cuyo suministro se encuadró dentro de las causales previstas en la ley. Por tanto, no era la empleadora del actor, ni esta llamada a responder por los derechos laborales reclamados.

Precisó que, al momento de la terminación del suministro, el accionante no era una persona limitada, ni discapacitada en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 en concordancia con los artículos 1 y 5 de la ley 361 de 1997, por lo que no tiene derecho a las pretensiones de la demanda porque a la fecha no cuenta con una calificación sobre su perdida capacidad laboral, aunado a que nunca se reportó ocurrencia de accidente o eventualidad laboral que hubiese afectado su salud.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Aludió que, la responsabilidad solidaridad no es aplicable en este caso, en tanto esta figura es de carácter especial, excepcional y no puede hacerse extensiva de forma analógica a otras modalidades de contratación ajenas como las EST.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*compensación*” y “*prescripción*”.

#### **4. SENTENCIA APELADA**

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 3 de septiembre de 2020, en el que se resolvió que A Tiempo S.A.S actuó como una simple intermediaria y Norcarbon S.A.S como verdadera empleadora, por lo que se declaró la existencia de un contrato de trabajo entre esta última y el actor. En consecuencia, se condenó a Norcarbon S.A.S y solidariamente A Tiempo S.A.S al pago de la indemnización por despido injusto, por la suma de \$2.168.438; se declararon parcialmente probadas las excepciones propuestas por la pasiva, salvo la de prescripción y, se absolvió del restante de pretensiones de la demanda.

Para adoptar tal determinación, la juez luego de hacer un recuento de la normatividad que regula el tema de las EST, dijo que de las pruebas documentales y testimoniales se infiere que el actor fue contratado inicialmente por la empresa A Tiempo para que prestara sus servicios en la mina de Norcarbon, desempeñando funciones de operador de camión, no obstante, y si bien aquella empresa arguye ostentar la calidad de empleadora, no existe prueba en el expediente que acredite la relación comercial habida entre ellas a fin de que sustente la contratación del demandante para ejercer actividades de una obra o labor contratada, aunado a que no se evidencia acto administrativo que determine qué A Tiempo está autorizada para funcionar como una EST, destacando que esa empresa contrató los servicios del actor y lo envió a trabajar a Norcarbon, en labores propias de su objeto social, siendo esta última la verdadera empleadora y aquella una simple intermediaria, entre el 26 de marzo y el 3 de agosto de 2013.

Seguidamente, procedió a estudiar la ineficacia del despido de acuerdo con la normatividad, la línea jurisprudencial y el material

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

probatorio obrante en el expediente, concluyendo que no se cumplen los requisitos para que el actor sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, comoquiera que a la fecha del despido no se encontraba incapacitado, ni bajo recomendaciones o restricciones laborales; además que, no existe medio de prueba que evidencie que la terminación del contrato de trabajo se dio en razón a su estado de salud y, hay un dictamen pericial expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, donde diagnostica las patologías de origen común, con pérdida de capacidad laboral 29.17% y fecha de estructuración 17 de septiembre de 2019, es decir, con posterioridad al despido, por lo que no se encontraba amparado en la protección consagrada en el art. 26 de la ley 361 de 1997, ni era obligación solicitar autorización ante el ministerio de trabajo para finalizar la relación laboral.

Respecto a la pretensión subsidiaria de reliquidación de acreencias laborales, expuso que, ni en los hechos ni en los fundamentos de derecho de la demanda, se hace referencia al porqué se deben reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones, por lo que la falta de fundamentos y carencia de debate probatorio le impide al juzgador de instancia pronunciarse en debida forma, debiéndose despachar desfavorablemente esta pretensión, corriendo igual suerte la sanción moratoria.

En cuanto al despido injusto, señaló que, si bien se dio por terminada la relación laboral por terminación de la obra o labor contratada, al analizar el respectivo contrato se constata que carece de un requisito esencial como lo es detallar la obra o labor y establecer a qué relación comercial estaba supeditado; situación que permite concluir que el demandante no fue contratado bajo esa modalidad y, que el despido fue sin justa causa, tomándose para efectos de indemnización lo contenido en el artículo 64 del CST en el punto de un contrato de trabajo a término indefinido, y el último salario promedio mensual devengado.

## **5. RECURSOS DE APELACIÓN**

**La parte demandante,** interpuso recurso de apelación frente a la ineficacia del despido y la absolución de las condenas principales, aduciendo que a la terminación del contrato de trabajo si se encontraba en estado de debilidad manifiesta, lo cual está acreditado con las patologías

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

que padece de “*Lumbalgia e Hipoacusia Neurosensorial Bilateral*”, asimismo, con la historia clínica, y el dictamen pericial respectivo que da cuenta que tiene declarada una pérdida de capacidad laboral que se enmarca dentro de las limitaciones moderada, severa y profunda establecidas por la Corte Suprema de Justicia.

Frente al conocimiento del empleador de su estado de salud, indicó que, con el hecho de que la empresa haya tenido acceso a la historia laboral del demandante para efectos del examen de egreso, se dio por enterada de sus patologías, y además que se encontraba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, máxime cuando hubo reportes de un accidente laboral.

Asimismo, alegó que se le dio credibilidad al testigo de la empresa Norcarbon cuando manifestó que no tenía conocimiento de las patologías del actor, sin embargo, ello no es prueba calificada, ya que una prueba testimonial no puede desplazar una documental, como lo es la historia clínica.

**Norcarbon S.A.S**, apeló parcialmente la decisión, indicando que la vinculación del accionante se dio dentro del marco de las EST, por lo que su verdadera empleadora fue A Tiempo, sociedad que está legalmente constituida para ello y debidamente autorizada por el ministerio de trabajo, como lo demuestra el certificado de existencia y representación legal aportado al libelo contestatorio, aunado a que quedó demostrado que las demandadas tuvieron una contratación civil con un tiempo completamente limitado y enmarcado dentro de las prerrogativas previstas en la ley, en razón al aumento de la producción, que terminó en agosto de 2013.

En tal orden, considera que no se satisfacen los elementos para declarar la existencia de un contrato de trabajo entre ella y el actor, lo cual se encuentra corroborado en el interrogatorio de parte vertido por este, donde indicó que quien lo contrató, le pagaba los salarios y le impartía órdenes, era la empresa A Tiempo S.A.S, por lo que de contera tampoco puede ser condenada a una indemnización por despido sin justa causa cuando nunca tuvo contratado a aquel, ni tuvo injerencia alguna en su desvinculación.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

**A Tiempo S.A.S**, interpuso recurso de apelación coadyubando lo dicho por la apoderada judicial de Norcarbon, ratificando que no es necesario que exista un contrato comercial o un permiso por parte del Ministerio de Trabajo para demostrar que se trata de una empresa de servicios temporales, más cuando se encuentra un certificado de tradición donde se establece que su objeto principal es una EST para suministrar trabajadores en misión, adicionalmente el mismo contrato de trabajo determina que el actor sería enviado a la empresa Norcarbon.

Por otro lado, hizo un análisis de las facultades extra y ultra petita, argumentando que dentro de las pretensiones de la demanda solo se solicitó la existencia de un contrato de trabajo con esta empresa, lo cual nunca estuvo en discusión, así como tampoco su modalidad, por lo que la juez no pudo inducir ni hacer conjeturas indicando que hay una primacía de la realidad sobre las formas, cuando ello nunca hizo parte del debate procesal, siendo improcedente declarar que ella actuó como una simple intermediaria, y que verdaderamente existió una relación laboral con Norcarbon.

Sobre el monto de la indemnización por despido injusto, expuso que dentro de las pruebas se encuentra acreditado que el actor devengaba la suma de (\$1.500.000), y en ningún momento se alegó que recibía (\$2.800.000).

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.**

Mediante providencia del 4 de septiembre hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión, sentido en el cual, estando dentro de la oportunidad procesal, las partes allegaron el escrito pertinente.

Por medio de apoderado judicial el demandado Norcarbon SAS allegó alegatos de conclusión, con el fin de que se absuelva de las pretensiones propuestas por el demandante.

Expresó que, entre Norcarbon SAS y el demandante no existía relación laboral, pues, el vínculo comercial existente era entre la primera y la empresa de servicios temporales Al Tiempo S.A.S., donde se llevó a cabo celebración de contrato comercial, a través del cual *suministraba personal*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

*con el fin de poder atender o cubrir mediante trabajadores en misión, las diferentes necesidades temporales y extraordinarias.*

Aclaró que, en el presente caso no aplica la solidaridad pretendida por el demandante, por cuanto esta es de carácter especial y excepcional, por lo que solo se puede aplicar en aquellas situaciones que expresamente dicta la ley, prohibiendo así su aplicación analógica a otras modalidades de contratación como lo son las EST.

Finalmente, consideró que en primera instancia se logró acreditar que el demandante no se encontraba incapacitado ni en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, venía ejerciendo sus labores de manera *normal*.

## **II. CONSIDERACIONES**

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá los recursos en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De acuerdo con los recursos de apelación propuestos, los problemas jurídicos que concitan la atención de la Sala se limitan a establecer, *i)* si entre el accionante y Norcarbon S.A.S existió un contrato de trabajo o, si por el contrario, lo fue con la empresa A Tiempo S.A.S y, *ii)* si al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea. De ser negativa la respuesta, se deberá verificar la procedencia de la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto.



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

## **2. TESIS DE LA SALA**

La solución que viene a esos problemas jurídicos es la de declarar desacertada la decisión de primera instancia en sentido de haber declarado la existencia del contrato de trabajo entre el actor y la empresa Norcarbon S.A.S, pues de conformidad con la litis planteada y lo probado en el proceso, en concordancia con el principio de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicado en materia laboral por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no existe ninguna duda que A Tiempo S.A.S, fue la verdadera empleadora de José Diaz Pinto.

Por su parte, se aviene la Sala a la decisión relacionada con la ineficacia del despido, bajo el entendido que para la prosperidad de la garantía invocada el interesado debe probar el estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador, aclarando que esa carga podía cumplirse a través de cualquier medio de prueba, lo que no hizo la activa.

Por último, se modificará el monto de la indemnización por despido injusto, y se condenará de manera solidaria a la empresa Norcarbon S.A.S, por lo que se revocará y modificará parcialmente la sentencia apelada.

## **3. DESARROLLO DE LA TESIS**

### **3.1. De la existencia del contrato de trabajo**

En este punto específico, la parte actora pretendió en el libelo, que se declare la existencia de un contrato de trabajo con A tiempo S.A.S, y solidariamente Norcarbon S.A.S, así:

**“DECLARATORIAS:**

1. *Declarar que entre el señor **JOSÉ DÍAZ PINTO** y **A TIEMPO S.A.S** y solidariamente **NORCARBON S.A.S**, existió un contrato de trabajo”.*

Sentido en el cual, se consignaron los hechos de la demanda, se dio contestación a la misma; se fijó el litigio y se llevó a cabo todo el decurso procesal.

No obstante, la juez al desatar el trámite de primera instancia, hizo un estudio de la norma que regula el tema de las empresas de servicios

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

temporales y el material probatorio obrante en la foliatura, para finalmente concluir que A Tiempo S.A.S actuó como simple intermediaria y, Norcarbon como verdadera empleadora, declarando que entre esta última y el actor existió un contrato de trabajo.

Al respecto, es menester resaltar que el principio procesal de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable en los asuntos de trabajo por autorización expresa del precepto 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es una expresión del derecho al debido proceso y de defensa, que se manifiesta en la obligación del funcionario judicial de adecuar la definición del juicio a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

En virtud de dicho principio se encuentra restringida la autonomía judicial del juez, a quien le corresponde actuar dentro de ese contexto trazado por los extremos de la litis.

En tal orden, la Corte Suprema de Justicia tiene decantado que los anteriores lineamientos procesales hacen parte de la denominada congruencia externa del fallo, respecto de la cual *“toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, **sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia** (CSJ SL2808-2018)”*<sup>1</sup>.

Bajo esa línea hermenéutica, véase como en el presente asunto el accionante desde el escrito de la demanda solicitó la existencia de un contrato de trabajo con A Tiempo S.A.S, y de ese modo perfiló los supuestos facticos señalando que se vinculó laboralmente a esa empresa a través de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 26 de marzo de 2013 hasta el 3 de agosto de ese mismo año, desempeñando el cargo de operador de camión en favor de Norcarbon S.A.S, como trabajador en misión.

---

<sup>1</sup> CSJ SL2604-2021.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Al contestar la demanda, A Tiempo S.A.S aceptó el hecho de la existencia del vínculo contractual entre ella y el accionante, así como sus extremos temporales, (visible a pág. 123 del archivo “2016-00026 (proceso).pdf” del expediente digital).

Lo anteriormente expuesto se corrobora con las pruebas que militan en el expediente, advirtiéndose a pág. 13 *ib.*, “*contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la realización de la obra o labor*”, suscrito entre A Tiempo S.A.S como empleador, y el aquí actor como trabajador, con fecha de inicio 26 de marzo de 2013.

Asimismo, a pág. 46 *ib.*, se observa comunicación de fecha 29 de julio de 2013, donde la citada empresa informa al actor la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por la culminación la obra para la cual fue contratado, con fecha de retiro 3 de agosto de 2013.

A pág. 15, obra certificación expedida por la directora administrativa y de servicio al cliente de A Tiempo S.A.S, donde se describen las ocasiones en que el actor estuvo vinculado en misión, entre esas, con la empresa Norcarbon entre el 26 de marzo y el 3 de agosto de 2013.

Nótese que en la litis planteada por las partes en ningún momento se hizo referencia a la figura de la intermediación, ni mucho menos se alegó que, la relación laboral realmente se dio con la empresa usuaria o beneficiaria de la obra o labor, por lo que no era del resorte de la juzgadora de instancia estudiar tales aspectos que no fueron invocados en la demanda inicial, ni controvertidos dentro del trámite procesal.

Por el contrario, se tiene que en el trámite no hubo discusión ni controversia alguna respecto a que, entre la demandada A Tiempo S.A.S y José Díaz Pinto, existió un contrato de trabajo desde el 26 de marzo y hasta el 3 de agosto de 2013, debiéndose de esa manera declarar en concordancia con el artículo 281 del CGP, aplicable en materia laboral por autorización expresa del artículo 145 del CPTSS.

En consecuencia, se deberá revocar el numeral primero, segundo y tercero de la sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar que

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

entre la empresa A tiempo S.A.S y el accionante, existió un contrato de trabajo por la obra o labor contratada, en los extremos temporales referidos.

### **3.2. De la ineficacia del despido por fuero de salud**

En primera medida, resulta preciso memorar que, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación de contratos de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

*“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.*

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Conforme a la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) La terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Y es que el artículo 13 de la Constitución Política, reconoce que el Estado tiene en el marco de sus deberes, proteger “*especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta se les debe una protección especial; garantía que se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la “estabilidad en el empleo”, reconocido igualmente en el artículo 53 superior.

En desarrollo de esas exigencias constitucionales, se expidieron diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Teniendo en cuenta ese contexto, la Corte Suprema de Justicia, en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, «*en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

*artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».*

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación sobre la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentre en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

Definido lo anterior, entrará la Sala a estudiar si el actor al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 3 de agosto de 2013, gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

El acervo probatorio obrante en el expediente, advierte que José Díaz Pinto sufrió un accidente de trabajo el 15 de abril de 2013, como lo da cuenta el documento “informe de accidente de trabajo del empleador o contratante” visible a pág. 20 del expediente digital, cuya descripción del mismo refiere: “*al recibir el turno aproximadamente las 5.45 pm, bajando por la rampa auxiliar que dirige hacia el área de listo, resbala el señor José Díaz Pinto, cayendo desde su propia altura, golpeándose en la cadera lado derecho, pierna, tobillo y mano derecha*”.

Asimismo, se observa estudio de resonancia magnética de columna lumbar de fecha 22 de agosto de 2013 (pág. 51. *ib.*) y RX de columna cervical de fecha 20 de noviembre siguiente (pág. 58), consulta con neurocirujano el 21 de octubre y 6 de noviembre de 2013; y con otorrinolaringología el 21 de octubre de 2013, donde diagnostica “*hipoacusia neurosensorial leve bilateral*” (pág. 54).

A pág. 57 *ib.*, milita solicitud de terapias físicas de fecha 15 de noviembre de 2013, por el diagnóstico de “*lumbago*”.

También obra dictamen n°. 840077303 del 16 de diciembre de 2014, emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante el cual se confirma el dictamen n°. 4198 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, en el que se determina el origen “*no secuelas accidente de trabajo*” de las patologías “*otras formas de escoliosis*” y “*(osteo) artrosis erosiva*”.

Esas pruebas documentales, efectivamente demuestran que el actor sufrió un accidente de trabajo en vigencia del vínculo contractual, sin embargo, no se advierte que presentara una afectación grave a su salud o contara con alguna limitación para desarrollar sustancialmente sus labores contratadas, ni mucho menos que el empleador haya tenido conocimiento de esa situación, pues, el material probatorio arrimado al plenario no constata siquiera que al trabajador le hayan sido otorgadas incapacidades médicas u recomendación laboral alguna.

Ahora, si bien en vista de prueba decretada en audiencia del 23 de enero de 2018, obra dictamen n°. 84007303 – 1814 del 17 de septiembre de 2019, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Magdalena, donde se determina que el actor cuenta con una pérdida de capacidad laboral igual al 29.17%, sobre sus patologías de “hipertensión esencial (primaria), “hipoacusia neurosensorial, bilateral” y “otros trastornos especificados de los discos intervertebrales” todas de origen común, la misma cuenta con una estructuración del 6 de noviembre de 2016 (visible a págs. 367 a 371 del expediente digital); fecha que resulta posterior a la finalización de la relación laboral que ataba a las partes.

En ese contexto, es claro que José Díaz Pinto, para el momento del rompimiento del ligamen contractual (3 de agosto de 2013) no tenía un menoscabo en su salud que restringiera sustancialmente el desarrollo de sus labores, sumado a que, para esa calenda no presentaba ninguna situación grave de salud que fuera notoria y evidente, por lo que en ese sentido no nace a la vida jurídica la presunción de que la terminación del contrato laboral tiene origen en un trato discriminatorio por la situación de salud del trabajador, y el empleador no estaba obligado a solicitar el permiso respectivo ante el Ministerio del Trabajo.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL572-2021, viene enseñando que:

*“Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, **no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso**, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, **al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente**, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997”. (negrilla y subraya por la sala).*

Recuérdese que, para que se active dicha protección especial, resulta necesario que se cumplan 3 requisitos, esto son, la discapacidad o el estado de debilidad manifiesta del trabajador; que el empleador conozca dicho estado de salud y, que el vínculo contractual termine por razón de ello, -lo cual se presume salvo que medie una justa causa o causa objetiva-, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin el cumplimiento de éstos, no es posible otorgar el amparo.



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

En suma, al no encontrarse acreditado en el presente proceso que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo el actor padeciera una afectación grave en su salud que le impidiera desempeñar sus actividades de manera regular, y mucho menos que el empleador tuviera conocimiento de ello, a esta Sala no le queda otro camino que confirmar en ese sentido la sentencia apelada.

### **3.3. De la indemnización prevista en el artículo 64 del CST**

Es preciso recordar que el artículo 61 del CST señala que, la relación laboral puede finalizar entre otros, por terminación de la obra o labor contratada. En tal orden, si el empleador decide terminar el contrato de trabajo antes de que culmine la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador, le corresponderá el pago de la indemnización que contempla el artículo 64 del mismo compendio normativo, que se calculará con el valor de los salarios correspondientes teniendo en cuenta el lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, *caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

En este asunto, no existe discusión alguna en torno a la existencia de la relación laboral entre el demandante y A Tiempo S.A.S., de la cual daba cuenta el contrato de trabajo por duración de la obra o labor obrante a folios 133 y 134 del expediente digital, que suscribieron las partes, con fecha de inicio de labores el 26 de marzo de 2013, como obra o labor contratada *“operar la maquinaria con responsabilidad y siguiendo las normas de seguridad; con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento y el cumplimiento de la labor determinada”*, como cargo a desempeñar *“operador de camión”*; y que *“el presente contrato se celebra por el tiempo que dure la realización de la obra o de la labor contratada según la solicitud de la empresa USUARIA y consignada expresamente en la primera parte de este contrato, según se determinó anteriormente. En consecuencia, este contrato finalizará legalmente en el momento en que la USUARIA comunique a EL EMPLEADOR la finalización de la obra para la cual fue contratado el TRABAJADOR (...).”*

Al respecto, se tiene que, mediante comunicación de fecha 29 de julio de 2013, la demandada A tiempo S.A.S informó al actor la terminación de su contrato de trabajo, por la culminación la obra para la cual había sido contratado, con fecha de retiro 3 de agosto de ese mismo año.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

Teniendo en cuenta la causal invocada, advierte la Sala que el cumplimiento de la obra pactada, corresponde formalmente al modo legal, por excelencia, de la terminación del contrato de duración obra o labor, debiendo acreditar el empleador que efectivamente la labor para la cual fue contratado el accionante finalizó, situación que tal y como lo concluyó el fallador de primer grado, no está acreditada en el presente proceso con ningún medio de prueba.

Por tanto, comoquiera que el demandado empleador no logró demostrar la causa legal para la terminación del contrato del señor José Díaz Pinto, al no probar la finalización de la obra o labor para la cual lo contrató, le corresponde pagar en favor de este, la indemnización por despido injusto contenida en el artículo 64 del CST.

Ahora, no obra prueba en el plenario que permita a la Sala determinar el monto de la mencionada indemnización, en tanto no se aportó documento o prueba distinta a la comunicación de terminación del contrato de trabajo y, en ese sentido, como no es posible estimar la fecha exacta de terminación de la obra o labor contratada, se debe acudir a lo consagrado en la norma en sentido de que la indemnización no puede ser inferior a (15) días.

Realizada la operación aritmética respectiva, se tiene que la indemnización por despido injusto asciende a la suma de (\$1.084.219), teniendo en cuenta el último salario devengado por el actor, conforme con el desprendible de nómina visible a pág. 36 del archivo “2016-00026 (proceso).pdf” del expediente digital, por lo que se modificará la decisión de primera instancia en este aspecto.

#### **3.4. De la responsabilidad solidaria de la empresa Norcarbon S.A.S**

El artículo 34 del CST, modificado por el artículo 3 del Decreto 2351 de 1965, contempla la responsabilidad solidaria del beneficiario del trabajo o dueño de la obra con el contratista que contrató a un tercero para llevarla a cabo, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores que ese contratista enganchó con esa exclusiva finalidad, siempre y cuando se traten de labores afines a las actividades normales de su empresa o negocio.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

De tal modo que, son dos los requisitos para que proceda la solidaridad del contratante frente a su contratista, estos son, ser beneficiario de la obra o del servicio contratado y, que las actividades ejecutadas por la contratista no se traten de labores extrañas a las actividades normales ejecutadas por la contratante.

En el presente asunto no hay duda que el accionante prestó sus servicios en favor de la empresa Norcarbon S.A.S, como trabajador en misión, desde el 26 de marzo hasta el 3 de agosto de 2013, desempeñando el cargo de operador de camión; funciones que resultan inherentes al objeto social de dicha empresa, de conformidad con el certificado de existencia y representación legal de la misma, configurándose los requisitos para que esa empresa demandada sea responsable solidaria del pago de las obligaciones laborales emitidas en favor del accionante, toda vez que, se benefició del trabajo desarrollado por éste en una labor que constituye el núcleo de sus actividades.

Analizados los tópicos anteriores, se revocará y modificará parcialmente la sentencia de primera instancia. Dadas las resultas de la alzada, no se impondrá condena en costas a las partes recurrentes por esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 5 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 3 de septiembre de 2020, para en su lugar, declarar que entre José Díaz Pinto y la empresa A Tiempo S.A.S existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada, a partir del 26 de marzo de 2013 y hasta el 3 de agosto de ese mismo año, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral cuarto de la sentencia apelada, en sentido de condenar a la empresa A Tiempo S.A.S y solidariamente a

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2016-00026-02  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DÍAZ PINTO  
**DEMANDADO:** A TIEMPO S.A.S Y OTRO

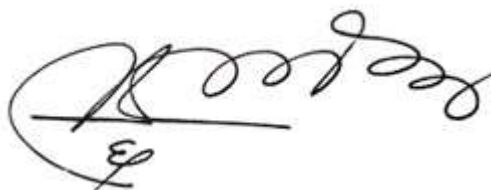
Norcarbon S.A.S, al pago de la suma de (\$1.084.219), por concepto de indemnización por despido injusto a favor del accionante.

**TERCERO:** Confirmar el resto de la providencia.

**CUARTO:** Sin condena en costas por esta instancia.

**QUINTO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

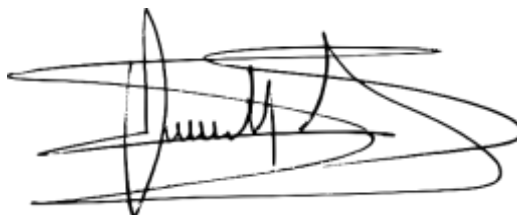
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado