



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**  
**Sala Laboral**

Magistrado Ponente:

**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

<b>Clase de proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación:</b>	76001 3105 <b>004 2015 00584 01</b>
<b>Juzgado</b>	Cuarto Laboral del Circuito de Cali
<b>Demandante:</b>	Gustavo Alberto Gonzalez Gómez
<b>Demandado:</b>	Estruaceros SAS
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma providencia</b>
<b>Sentencia No.</b>	<b>357</b>

**I. ASUNTO**

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** incoado por la parte actora, respecto de la sentencia No. 55 del 15 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

**II. ANTECEDENTES**

**1. La demanda**

Procura el demandante: i) Se declare que entre las partes existieron dos contratos de trabajo. El primero de ellos con una vigencia desde el 24 de julio al 31 de diciembre de 2014, y el segundo desde el 1 de enero hasta el 15 de mayo de 2015. li) Que frente al primer contrato se condene al pago por la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, por realizar de manera tardía el pago del contrato el 7 de mayo de 2015. lii) Frente al segundo contrato pide se declare el reintegro por la terminación del 15 de mayo de 2015, encontrándose enfermo. Reintegro que solicita se haga con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir. Iv) Subsidiariamente al reintegro pide

el pago de la indemnización por despido injusto y sanción moratoria por pago de la liquidación el 6 de junio de 2015.<sup>1</sup>

## 2. Contestación de la demanda

**Estruaceros SAS**<sup>2</sup> dio contestación a la demanda, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.).

## 3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el Juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo, en el que<sup>3</sup>:

**PRIMERO: DECLARAR PROBADA PARCIALMENTE** las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada de conformidad con los argumentos expuestos en esta sentencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** que entre el señor **GUSTAVO ALBERTO GONZALEZ GOMEZ** y la **SOCIEDAD ESTRUACEROS S.A.S** existieron dos contratos de trabajo así: el primero desde el **24 de junio del año 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2014** bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada y el segundo desde **el 1 de enero del**

**año 2015 hasta el 15 de mayo del año 2015** bajo la modalidad de contrato de trabajo a termino indefinido.

**TERCERO: CONDENAR** a la **SOCIEDAD ESTRUACEROS SA.S.** a pagar al actor **GUSTAVO ALBERTO GONZALEZ GOMEZ** la suma de **\$39.066** pesos diarios por conceptos de **indemnización moratoria** por el primer contrato celebrado el **24 de junio del año 2014** y terminado el **31 de diciembre del año 2014**, esto es a partir del **01 de enero del año 2015 hasta el 7 de mayo del año 2015** en la suma de **\$4.961.382** pesos.

**CUARTO: CONDENAR** a la **SOCIEDAD ESTRUACEROS SA.S.** a pagar al actor **GUSTAVO ALBERTO GONZALEZ GOMEZ** la **indemnización por despido sin justa causa** consagrado en el Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo en la cuantía de **\$1.174.000 pesos.**

**QUINTO: ABSOLVER** a la **SOCIEDAD ESTRUACEROS S.A.S.** de las demás pretensiones de la demanda.

**SEXTO: CONDENAR** a la parte demandada **SOCIEDAD ESTRUACEROS S.A.S** a la suma de **\$700.000** pesos concepto de costas procesales.

Esta decisión se notifica en ESTRADO.

<sup>1</sup> Pag. 7 01Expediente.pdf

<sup>2</sup> Pag. 81 ibidem

<sup>3</sup> Min. 34:00 05Audiencia05demarzode2020

Para adoptar tal determinación expresó que el problema jurídico está en determinar si existieron dos contratos de trabajo entre el demandante y demandado por obra o labor determinada. El primero con fecha de inicio 24 de julio del 2014 y culminado el día 31 de diciembre del año 2014 y el segundo el primero de enero del 2015 y finalizado el 15 de mayo del 2015. Igualmente sostuvo que debe analizarse si el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada dentro de la terminación dentro del segundo contrato y si es procedente el reintegro. Así mismo, sostuvo que debe establecerse si es factible la condena a la indemnización moratoria por no pago de prestaciones sociales y de manera subsidiaria si es factible condenar a la entidad demandada a la indemnización por despido sin justa causa.

El juez comienza por indicar que no existe protección laboral reforzada a favor del trabajador. Por otra parte consideró que se le adeuda el pago de a indemnización moratoria por no pago de prestaciones sociales al finalizar el primer contrato de trabajo; y que el segundo contrato se trató de un contrato a término indefinido, por tanto al no estar justificada la terminación del contrato de trabajo, se le adeuda la indemnización por despido sin justa causa. Frente a los extremos temporales, sostuvo que no hay discusión toda vez que está demostrado que el primer contrato inició el 24 de julio del 2014 y culminó el 31 de diciembre del mismo año. El segundo inició el primero de enero del 2015 y terminó el 15 de mayo ese mismo año.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, después de citar las normas y jurisprudencia aplicables al caso, manifestó: que a folios 41 a 45 estaba copia de la historia clínica donde se verifica que a fecha 22 de abril de 2015 el actor es incapacitado por dos días a partir del 23 de abril del 2015. Luego, el día 25 de abril del 2015, se presenta el actor a la clínica Nuestra Señora de los Remedios donde se consigna en la historia clínica diagnóstico con infección viral no especificada con incapacidad de dos días. A folio 46 se evidencia que acude el día 27 de abril del 2015 a la Clínica Oriente siendo incapacitado a esa fecha. El día 28 acude a la Clínica Oriente y se le incapacita por dos días. A folio 49 se le prorroga incapacidad por cinco días a partir del 2 de mayo del 2015 hasta el 6 de mayo del 2015. A folio 50 obra documental que demuestra que el actor acude a la clínica de Oriente y se lo incapacita tres días a partir del 7 de mayo del 2015 hasta el 9 de mayo del 2015.

Conforme a lo anterior, manifestó que se aportó historia clínica e incapacidades por infección viral que comienzan a partir del 23 de abril y casi la última incapacidad es hasta el 9 de mayo de 2015. Son 15 días de incapacidad. Expresó que no se observa

que con anterioridad a dichas incapacidades el trabajador se hubiese encontrado incapacitado o hubiera sufrido algún tipo de enfermedad continua en el tiempo. Señaló que la Corte Constitucional ha indicado que no se trata de cualquier enfermedad la que es fundamento para la estabilidad laboral reforzada sino que es aquella que tenga la connotación de afectar a la salud del trabajador y que impida sustancialmente o dificulte el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Que desde la fecha en que el trabajador regresa a sus labores no se observa que se haya encontrado incapacitado al momento de la terminación de dicho vínculo por lo tanto considera que el cuadro viral diagnosticado no es una enfermedad que tenga la connotación que impida o dificulte de manera sustancial el cumplimiento normal en el desempeño de sus labores.

Por otro lado, en el estudio de incapacidades llamó la atención sobre las concedidas el 4 de mayo del 2015 porque le fueron otorgadas dos incapacidades. Acudiendo a las reglas de la experiencia manifestó que no es usual que se otorguen varias incapacidades en el mismo día sino una vez se culminen los días anteriormente concedidos, con el fin de continuar valorando el desarrollo de la enfermedad. Pero no es usual que un mismo día, el 4 de mayo 2015, le concedan incapacidad retroactiva por 5 días a partir del 2 de mayo de 2015 hasta el 6 de mayo 2015 y luego le emitan prórroga por tres días del 7 al 9 de mayo. Por lo expuesto concluye que el estado de salud diagnosticado no afecta sustancialmente el desempeño de las labores en las condiciones regulares del actor, motivo por el cual no le asistía al accionante el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En lo referente a la indemnización moratoria por no pago de prestaciones sociales del primer contrato finalizado del 31 de enero de 2014, sostuvo que la entidad demandada no demostró ningún hecho que justifique la demora en el pago de prestaciones sociales. Que únicamente está demostrado que dicho pago se realizó en una fecha posterior al 31 de diciembre del 2014. Sostuvo que la ley prevé unas herramientas cuando los trabajadores dilatan el recibir sus prestaciones sociales como es la consignación de su valor en el banco Agrario para efectos de justificarlo. Por lo anterior condenó al pago de un día de salario por cada día de mora desde el primero de enero del 2015 al 7 de mayo del 2015.

En lo que concierne al pago de la sanción moratoria del segundo contrato no accedió a esta pretensión toda vez que las prestaciones sociales fueron canceladas según se observa a folio 99 y siguientes.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa, después de citar las normas del código sustantivo del trabajo frente al contrato de obra e indefinido, analizando el contrato de trabajo celebrado por las partes desde el primero de enero del 2015, determinó que la labor para la cual se contrataba fue la de armador sin tener claridad sobre la fecha de terminación de la obra denominada polideportivo. Analizó la contestación de la acción de tutela obrante a folios 32 a 34 del expediente en donde indicó la demandada que el último contrato se celebró el primero enero del 2015 para la obra denominada polideportivo con finalización el 30 de abril de 2015, no obstante el contrato se dio por finalizado el 15 de mayo del 2015. De aquel documento infirió que no estuvo sujeto a esa modalidad contractual en tanto que si bien se estipuló que la obra fuese un polideportivo esta delimitación es imprecisa y genérica, que no permite especificar a qué polideportivo se refiere. Por otra parte, el cargo de armador continuaba vigente según lo manifestó su representante legal por ser un cargo esencial dentro de la empresa por lo que no se entiende por qué se lo contrata por obra o labor determinada tratándose de un cargo esencial para la empresa. Por las razones anteriores, tratándose de un contrato a término indefinido, sin que se verifiquen razones que justifiquen la terminación, concedió la indemnización por despido injusto por 30 días de salario.

#### **4. Recurso de apelación<sup>4</sup>**

4.1 La parte demandante presentó recurso de apelación frente a la estabilidad laboral reforzada que no fue declarada por el juez de primera instancia. Solicitó que se condene a la protección a la estabilidad laboral reforzada y sus efectos jurídicos. Sostiene que el despacho hizo una síntesis de las incapacidades presentadas dentro del presente asunto. Manifiesta que aun cuando no fueron continuas se tiene que tener en cuenta que para la Corte Constitucional pueden ser discontinuas e interrumpidas. El despacho debió analizar si esta enfermedad era la misma desde el momento en que se empezó a incapacitar que fue por más de un día. Indica que se señala por el juez que hay algunas incapacidades que no se pueden expedir con retroactividad, pero, a manera de experiencia personal, expresa el abogado apelante que él mismo estuvo incapacitado por 4 meses de una operación de rodilla, tenía que pedir cita con el mismo médico que lo operó y a veces no tenía agenda para el día en que se terminaba la incapacidad por eso lo atendía con posterioridad pero la incapacidad se generaba al momento en que se terminaba el anterior punto Las

---

<sup>4</sup> 05AudioAudiencia5demarzo.mp4

incapacidades no fueron tachadas y si al juez le embargaba alguna duda tenía que pedir la correspondiente certificación.

Posteriormente, después de hacer mención a los requisitos jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral reforzada, sostiene que en este caso no está en discusión la existencia de la enfermedad de la parte actora y tampoco el nexo causal. Así como tampoco el conocimiento del empleador. Manifiesta que el juzgador de primera instancia sostuvo que la enfermedad no le impidió sustancialmente al accionante desarrollar su labor. Indica que el juzgado omitió analizar que el cargo de armador del demandante es un cargo que por sustancia y esencia requiere de fuerza física porque es un cargo operativo. El trabajador se encontraba inválido por cuanto su virosis lo incapacitaba por varios días. Por tal razón, su fuerza física se veía reducida. Podía entonces concluirse que efectivamente el demandante fue limitado por la enfermedad y que le impedía sustancialmente desarrollar sus labores, tanto es así que al momento que les piden la última incapacidad piden control dentro del próximo mes, por tal razón, en sustancia es una recomendación médica de una nueva cita médica, cosa que la empresa demandada obvió por completo y lo despide. Por este motivo concluye que había estabilidad laboral reforzada y procede la condena por el reintegro.

4.2 La parte demandada presenta recurso de apelación en cuanto a que se declaró que el segundo contrato era uno a término indefinido y no de obra. Sostiene que la empresa hizo una obra que llamada polideportivo. En realidad era un contrato de obra y es específico. Es importante tener en cuenta que para la fecha de terminación del contrato la obra había culminado y por tanto culminaba el contrato de obra o labor determinada. El hecho de que la empresa tenga ese cargo es porque en algunas obras se necesita ese cargo de armador, no es que se necesita permanentemente el cargo de armador para la empresa. Si no hay obra no hay necesidad del cargo de armador y muchas no lo requieren. Por este motivo no se puede concluir que se trata de un contrato a término indefinido. Tiene el cargo de armador la empresa para el momento en que se requiera conforme a las obras que contrata. En ocasiones se tienen varias obras y en algunas se necesitan armadores y en otras no. Por este motivo me opongo a que se le dé al contrato la naturaleza indefinida y a las indemnizaciones. Asimismo sostiene que quien debe ser condenado en costas es el demandante por cuanto en ningún momento se demostró que estaba limitado.

## **5. Trámite de segunda instancia**

## 5.1. Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, se pronunciaron así: Parte demandante en archivo 07AlegatosDte00420150058401 del cuaderno del Tribunal.

## III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

### 1. Consonancia

En virtud de lo previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso.

### 2. Problema jurídico

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala determinar:

2.1 ¿La parte demandante, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, 15 de mayo de 2015, estaba amparada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada?

2.2 ¿El plazo del contrato de trabajo suscrito del 1 de enero al 15 de mayo de 2015 fue por término indefinido?

### 3. Respuestas a los problemas jurídicos planteados

**3.1 ¿La parte demandante, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, 15 de mayo de 2015, estaba amparada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada?**

La respuesta es **negativa**. La parte demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo no tenía una limitación física que afecte de manera sustancial el desarrollo de sus labores.

**2.2.1 Estabilidad laboral reforzada por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.**

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho

fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población. Su artículo 26, establece:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, **a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.** Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, 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.”* (La expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad” según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional).<sup>5</sup>

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad.<sup>5</sup> Igualmente, en providencia SL1360 del 11 de abril de 2018, sostuvo 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 causa alegada.

En la citada providencia, la Corte refirió también que: **(i)** la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral **soportada en una justa causa; (ii)** si en un proceso laboral el **trabajador acredita** su situación de discapacidad y **que esta era conocida por el empleador, el despido se presume discriminatorio**, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario; y **(iii)** la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo

<sup>5</sup> Sentencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, rad. 38992, del 7 de septiembre de 2016, rad. 51865, del 25 de enero de 2017, rad. 45314 y más reciente la SL5181 del 27 de noviembre de 2019, Radicación No. 68610.



que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

Ahora bien, en reciente decisión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Juscita, modificó su criterio respecto a la exigencia del 15% de pérdida de capacidad laboral como condición para deprecar el fuero por estabilidad laboral reforzada por salud.

Consideró:

*“A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.*

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013 (...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de

calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. (...)

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el 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 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

...

De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a *mediano o largo plazo* y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la

reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de de la prolongación de la deficiencia.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las «*barreras*» – actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.

... En efecto, al trabajador le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios; asimismo, que tal situación era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro.

En el caso en estudio, la Sala advierte que la accionante desde el escrito inicial, se concentró en intentar demostrar que tenía una deficiencia al momento de su desvinculación, para ello mediante distintos medios de convicción puso de presente que desde el 28 de junio de 2012 fue diagnosticada con «*carcinoma papilar invasivo con componente infiltrante tipo ductal moderadamente diferenciado*» situación que le generó diversas complicaciones a nivel corporal que la aquejaron por un largo periodo.

Es decir, se evidenció que dicha deficiencia no fue temporal, ni de corto plazo, en la medida que como pasará a verse, esta perduró durante varios años en los que tuvo molestias, tratamientos de quimioterapia e intervenciones de reconstrucción, que permiten definirla como de «*largo plazo*».

Sin embargo, la demandante no demostró, como le correspondía, si esa deficiencia de largo plazo impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás. En otras palabras, la discapacidad...

... Los anteriores documentos, demuestran que la trabajadora sufrió una enfermedad crónica que sin duda durante muchos años implicaron múltiples afectaciones a nivel corporal. No obstante, no le generó *per se* dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues conforme el registro de historia clínica y las dos únicas incapacidades que obran al plenario para los años 2014 y 2016, su proceso fue de recuperación positiva y no impidió o entorpeció el desarrollo del rol ocupacional de «*Líder de desarrollo de sistemas*».

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera; para decirlo de otro modo, fue irrelevante laboralmente.” (SL1152-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostuvo que la estabilidad aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de la misma. En sentencia T – 041 de 2019 puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes presupuestos:

*“(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una **afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones**; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición **en un momento previo al despido**; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

Según sentencia T – 420 de 2015, esta presunción tiene su razón de ser: *“en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

En ese sentido, no son excluyentes las interpretaciones otorgadas por ambas cortes y, por el contrario, permiten comprender la amplitud de la protección, puesto que tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, la estabilidad ocupacional reforzada no se limita a lo establecido en la Ley 361 de 1997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

### 3.2 Caso concreto.

No es objeto de discusión en la alzada que: i) entre las partes se suscribieron dos contratos de trabajo. El primero con fecha de inicio 24 de julio del 2014, culminado el día 31 de diciembre del año 2014; y el segundo el primero de enero del 2015, finalizado el 15 de mayo del 2015. Que el cargo u oficio contratado era el de armador.

Los medios de prueba practicados en el proceso le permiten concluir a esta Sala mayoritaria que, contrario a lo sostenido en el recurso de apelación, el accionante, para la fecha del despido, no padecía de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, conforme a lo siguiente:

- a) Mediante carta fechada el 15 de mayo de 2015 Estruaceros dio por terminado el contrato de trabajo iniciado el 1 de enero de 2015 por finalización de la obra para la cual fue contratado (Pág. 29 01Expediente).
- b) Incapacidad fechada del 22 de abril de 2015 que otorga incapacidad por dos días a partir del 23 de abril de 2015 (Pág. 44 ibidem).
- c) Historia clínica del 24 de abril de 2015 en la que se registra diagnóstico de dengue (pág. 45 ibidem)
- d) Incapacidad del 25 al 26 de abril de 2015 por diagnóstico de infección viral no especificada (pág. 46 ibidem)
- e) Incapacidad del 27 de abril de 2015 (pag. 49 ibidem)
- f) Incapacidad del 28 de abril de 2015 por 4 días (pag. 50 ibidem)
- g) Incapacidad fechada el 4 de mayo de 2015 otorgándose del 2 al 6 de mayo de 2015 y prórroga de la misma fecha especificando que es del 7 al 9 de mayo de 2015 (pag. 52y 53 ibidem)
- h) Historia clínica del 6 de mayo de 2015 en la que se registran como diagnósticos infección viral no especificada B349, anemia de tipo no especificado D649 e hipertensión arterial I10x (pag. 57 ibidem)
- i) Historia clínica del 21 de mayo de 2015 en el que registra proceso viral de Chigungunya.
- j) Orden para control en un mes del 20 de mayo de 2015 (pag. 60 ibidem)
- k) Historia clínica del 26 de mayo de 2015 en el que se reporta control por anemia por proceso viral de Chicungunya (pág. 63 y ss)

En el interrogatorio de parte de la representante legal de Estruaceros señaló que el cargo de armador no siempre se necesita, todo depende de la obra que se contrate. Que la obra del polideportivo terminó el 30 de abril del 2015. Que la labor del

demandante se había terminado. Que estaba incapacitado por lo tanto no podían despedirlo. Por ese motivo siguió laborando hasta el 15 de mayo del 2015. Que el accionante se reintegró para que se presente a la empresa, pero como la obra había terminado se le señaló que su contrato había terminado.

Por su parte, el accionante en el interrogatorio de parte sostuvo que una de las obras era para unos techos de un polideportivo entre ellos uno de Tuluá. Que después de las incapacidades entró a trabajar el día 11 de mayo y el día 15 lo despidieron. Que nunca le cambiaron el contrato, seguía una obra después de otra obra. Que siempre trabajaba con el mismo contrato en varias obras.

Conforme al material probatorio reseñado, el accionante para el día 22 de abril padeció de un cuadro viral, posteriormente calificado como Chicungunya y anemia por ese diagnóstico. Le expedieron incapacidades de forma interrumpida desde esa fecha hasta el 9 de mayo de 2015, día sábado. Por esta razón, se reintegró a su trabajo el día 11 de mayo de esa anualidad. Para esa data ya no estaba con ningún tipo de incapacidad. No se observa en el expediente tampoco que su diagnóstico haya afectado la realización de sus labores como armador.

Para esta sala no le asiste razón al apoderado de la parte actora cuando manifiesta que el cuadro viral afectó de forma sustancial la realización de sus labores. Esta afirmación no se encuentra demostrada con ninguno de los documentos aportados. De hecho se infiere que si ya no le fueron expedidas incapacidades estaba en condiciones de efectuar sus labores con normalidad, puesto que no tiene recomendaciones médicas específicas. Asimismo, el hecho que se le haya indicado que tiene un control posterior tampoco evidencia dicha afectación sustancial pues no se puede tomar como una restricción médica para laborar, sino como una recomendación médica para controlar su salud dado el cuadro viral presentado.

Así las cosas, no fue demostrado uno de los requisitos esenciales para que se configure el derecho a la protección laboral reforzada, esto es, que sus condiciones de salud limitaran sustancialmente el desarrollo normal de sus funciones en el trabajo.

### **3.2 ¿El plazo del contrato de trabajo suscrito entre las partes del 1 de enero al 15 de mayo de 2015, fue a término indefinido?**

La respuesta a este interrogante es positiva. Si bien en el contrato se pactó que era por duración de la obra, no se precisó de manera clara a qué tipo de obra se circunscribía.

### **3.2.1 El contrato de obra**

En los contratos bajo la modalidad de obra o labor, la naturaleza de la misma es la que determina la duración de la relación laboral. Por lo tanto, debe estar pactada entre las partes de manera precisa, medible y cuantificable, de forma que el trabajador tenga certeza a partir de qué momento fenece el vínculo laboral, debiendo consignarse con estricta claridad la obra o labor a realizar.

En sentencia SL4936-2021, señaló al respecto:

“Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo.

... que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada, la que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones en el contrato de prestación de servicios de apoyo integral para los servicios administrativos en Campo Rubiales, labor que se estimó en el respectivo acuerdo, sería hasta el 30 de diciembre de 2012, sin que luzca evidente o consecuente que la mención a tal fecha constituya un plazo fijo, determinado y no condicionado, que lo convierta en un contrato de trabajo a término fijo, con

fecha de terminación cierta, y no determinable, como en el de obra, ni simplemente posible o probable, o sujeta a alguna condición”.

### **3.2.2 Caso concreto**

Las partes suscribieron el contrato denominado como contrato de obra, desde el 1 de enero de 2015. La obra o labor contratada se denominó “polideportivo”. La parte demandada terminó el contrato el 15 de mayo de 2015 por finalización de la obra. El accionante en su interrogatorio señaló que mediante ese contrato le tocó hacer obras para varios polideportivos, uno de ellos en la ciudad de Tuluá. También sostuvo que con fundamento en el mismo contrato el prestaba sus servicios para varias obras, donde le dijera su empleador. La parte demandada sostiene que el contrato del polideportivo terminó el 30 de abril de 2015.

La Sala comparte el criterio del juez de primera instancia en que no se muestra que el objeto del contrato se haya pactado de manera precisa de tal manera que el accionante tuviera conocimiento del momento exacto en el cual terminaba su ejecución. Obsérvese que se limitó a mencionar que se trata de un polideportivo, pero se desconoce a qué polideportivo. El accionante menciona que fueron varios polideportivos y varias obras las que se ejecutaron bajo el mismo contrato. La parte demandada tampoco demostró que el contrato de trabajo se haya ejecutado para una obra determinada pues no efectuó ninguna actividad probatoria en esa dirección. Bajo este entendido, el contrato debe tenerse a término indefinido.

Conforme a lo anterior se confirmará la decisión en cuanto a la naturaleza del contrato declarado en primera instancia y la indemnización objeto de condena.

### **4. Costas**

Sin costas en esta instancia al no haber resultado procedentes ninguno de los recursos interpuestos.

## **IV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando justicia en nombre de la



República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de apelación.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO:** Ejecutoriada la presente decisión, remítase el expediente a su lugar de origen.

**CUARTO.** Notifíquese esta decisión por edicto.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Acto Judicial  
  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

Firma digitalizada para  
Acto Judicial  
  
Cali-Valle  
**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**