



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE

PROCESO	ORDINARIO LABORAL-APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE	LELIS MAURICIO CORTÉS
DEMANDADA:	SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S (EN LIQUIDACIÓN) DUANA & CIA LTDA.
RADICACIÓN:	76001-31-05-015-2019-00589-01
JUZGADO DE ORIGEN:	QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	CONTRATO OBRA O LABOR VS CONTRATO REALIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Santiago de Cali, veintiocho (28) de abril dos mil veintitrés
(2023)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia n° 119 del 13 de junio de 2022, emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA n.º. 137

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, se declare que a la finalización de su contrato de trabajo se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y, en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando, junto el pago de salarios desde la terminación del contrato, esto es, desde el 1 de abril de 2013 hasta que se haga efectivo el reintegro, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social integral, y la indemnización que trata el art. 26 de la ley 361 de 1997.

Como pretensiones subsidiarias, solicitó el pago de la indemnización por despido injusto, y las sanciones moratorias con la indexación.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que, suscribió tres contratos de trabajo por la obra o labor determinada de forma continua e ininterrumpida con la sociedad demandada, en donde desarrolló el cargo de auxiliar administrativo y de bodega, actividad que desempeñó a favor de la empresa usuaria Duana Cali, la cual, tenía un contrato comercial con la demandada.

Que el primer contrato, inició el 1 de abril de 2014 y terminó el 31 de marzo de 2015; el segundo, el 1 de abril de 2015 y finalizó el 29 de febrero de 2016 y; el tercero, el 1 de marzo de 2016 y culminó el 30 de marzo de 2016, todos con el mismo argumento, esto es, que había culminado la obra o labor para la cual se contrató; que el último contrato, se terminó sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, toda vez, que se encontraba con una discapacidad, deficiencia o minusvalía, con ocasión al diagnóstico «*síndrome de*

abducción dolorosa del hombro», y por el cual, los médicos tratantes ordenaron restricciones y/o recomendaciones, tales como no cargar peso mayor de 10K en miembros superiores, no movimientos repetitivos de hombros, no cargar por encima de la altura de los hombros entre otras; restricciones y recomendaciones, expedidas por la IPS Clínica Nuestra Señora del Rosario, de 2 de marzo de 2016, las cuales, fueron notificadas a la empleadora el 3 de marzo del mismo año.

Por lo anterior, manifestó que dicho despido fue injustificado, y corresponde a una discriminación evidente por su estado de salud. (Doc. 01, fls. 6 a 23),

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; aceptó la existencia de los diferentes contratos suscritos en la modalidad de obra o labor contratada, las funciones y los extremos temporales. Se opuso a la configuración de un único contrato laboral, puso de manifiesto las normas que regulan y permiten el suministro de personal en misión, adicionalmente, manifestó que ningún de los 4 contratos suscritos, sobrepasó los límites temporales de ley (6 meses prorrogables por otros 6), además, que los mismos fueron totalmente independientes y autónomos el uno de los otros, los cuales, terminaron por la finalización de la obra o labor para la cual fueron celebrados, en razón a la solicitud de la empresa usuaria Duana & Cia Ltda, contratos que fueron liquidados y pagados oportunamente.

Indicó, que para los 2 primeros contratos el actor desempeño el cargo de auxiliar de bodega y para los 2 últimos el de auxiliar

administrativo, actividades, funciones y labores diferentes para cada uno.

Aclaró, que Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S., es una empresa de servicios temporales, legalmente constituida y autorizada por el Ministerio de Trabajo para suministrar personal en misión, para el cubrimiento de los servicios que las empresas usuarias requieran en ese sentido, suscribió un contrato comercial el 15 de marzo de 2013, con la empresa Duana & Cia, cuyo objeto es cubrir los servicios que se desarrollarán a través del envío de trabajadores en misión, para que ejecuten las actividades de colaboración temporal bajo la subordinación delegada de la empresa usuaria, como consecuencia del incremento en la prestación de servicios, en atención de usuario, venta de medicamentos, y demás procesos operativos y administrativos inherentes al cargo.

Insistió en que, la terminación del contrato suscrito el 1 de marzo de 2016, no se dio en consecuencia al estado de salud del demandante, sino, por una causa objetiva y legal, esto es, por la finalización de la labor para lo cual la empresa usuaria lo requirió, aunado a que no reposa prueba que demuestre que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor haya tenido una discapacidad, deficiencia, limitación o minusvalía, que lo pusiera en un estado de debilidad manifiesta.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas «*Existencia de vinculación laboral legítima y legal; Inexistencia de un despido Discriminatorio; Enriquecimiento sin Causa; Improcedencia de la Solicitud de Reintegro; Mala Fe del demandante; Inexistencia de despido injusto e ilegal; la Genérica; Prescripción Genérica; Buena fe de*

Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S. y; Compensación.» (Doc. 03, fls. 03 a 25)

DUANA & CIA LTDA., no se pronunció frente a las pretensiones de la demanda, por cuanto señaló que van dirigidas contra SOLASERVIS S.A.S.; añadió que no existió vínculo laboral alguno entre el demandante y Duana, puesto que las dos entidades suscribieron un contrato de prestación de servicios, del cual se tenía que Solaservis al ser contratada por esta entidad, se encargaría de todas las vinculaciones laborales derivadas de las solicitudes realizadas por Duana según sus necesidades.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas «*Inexistencia de la obligación; Pago total: Buena fe; Excepción genérica o innominada y; Prescripción*» (Doc. 07, fls. 2 a 10)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n° 119 del 13 de junio de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES FORMULADAS POR LOS DEMANDADOS.

SEGUNDO: DECLARAR QUE ENTRE EL SEÑOR LELIS MAURICIO CORTES, Y LA EMPRESA DUANA Y CIA LTDA EXISTIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO ENTRE EL 01 DE ABRIL DE 2013 AL 31 DE MARZO DE 2016, FECHA DE TERMINACIÓN SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DE LA EMPRESA SOLASERVIS S.A.S.

TERCERO: DECLARAR INEFICAZ EL DESPIDO REALIZADO POR LA EMPRESA SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS SAS, AL SEÑOR LELIS MAURICIO CORTES, EL DÍA 31 DE MARZO DE 2016.

CUARTO: ORDENAR A LA EMPRESA DUANA Y CIA LTDA A REINTEGRAR AL TRABAJADOR AL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO AL MOMENTO DEL DESPIDO, A UNO DE IGUAL DENOMINACIÓN Y SALARIAL Y QUE CUMPLA CON LAS RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES MÉDICAS.

QUINTO: CONDENAR A LA EMPRESA DUANA Y CIA LTDA Y SOLIDARIAMENTE A LA EMPRESA SOLASERVIS S.A.S., A PAGAR EN FAVOR DE LA DEMANDANTE, LOS SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DESDE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL HASTA LA FECHA DEL REINTEGRO,

SEXTO: COSTAS A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA Y COMO AGENCIAS EN DERECHO SE FIJA LA SUMA DE 1.500.00 A CARGO DE LOS DEMANDADOS Y EN FAVOR DEL DEMANDANTE.

NOTIFICACION: LA PARTE DEMANDADA DUANA Y CIA LTDA Y SOLASERVIS S.A.S. INTERPONEN RECURSO DE APELACION SE CONCEDE EN EL EFECTO SUSPENSIVO LA APELACIÓN DE DUANA Y CIA LTDA Y SOLASERVIS S.A.S. ANTE EL TRIBUNAL DE CALI SALA LABORAL. MUCHAS GRACIAS.

Para arribar a esa decisión, el *A quo*, indicó que el problema jurídico radicaba en determinar si existía un contrato realidad entre las partes, y si al momento de la terminación del mismo el demandante se encontraba amparado por una estabilidad laboral reforzada con ocasión a su estado de salud, entonces si era dable ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno en mejores condiciones, junto con las acreencias laborales solicitadas.

Tras analizar el acervo probatorio documental allegado por las partes, observó que las funciones contenidas en los contratos de trabajo por obra o labor fueron redactadas de forma general y abstracta, sin permitir diferenciarlos, situación que conforme lo ha establecido la CSJ Sala Laboral y la doctrina-, viola los límites de duración, establecidos en el Decreto 4369 del 2006 artículo 6. Por tanto, determinó que existió en realidad un solo contrato a término indefinido, cuya consecuencia inmediata es determinar que la empresa usuaria Duana & CIA. LTDA., es el empleador y Solaservis S.A.S adquiere calidad de solidaria, por superar el tope y no hacer el control respectivo sobre los términos de contratación.

Sobre la estabilidad laboral reforzada, el Juzgado aludió a diferentes posturas jurisprudenciales de Honorable Corte Suprema de Justicia, entre ellas, la contenida en Sentencias SL- 572 de 2021

y SL – 4632 de 2021, donde se insiste en el requisito del 15% de la pérdida de capacidad laboral para que exista un fuero. Adicionalmente, mencionó la Sentencia T-020 de 2021, de la Corte Constitucional, en donde se estableció que si a la terminación de un contrato de trabajo existe una incapacidad laboral del trabajador o una condición de salud que lo afecte, esa terminación no puede darse por causas objetivas (como sucede en el caso en comento al hablar de «*Simple terminación del plazo*»).

Apuntó, que en este último pronunciamiento, la Corte amplía esa estabilidad y manifiesta que es para todos los trabajadores que tengan una condición de salud que requiera protección, sin distinción y sin exigir porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como lo hace la Corte Suprema. Así las cosas, tomó como referencia la sentencia T-020 y sostuvo que desde el instante en que el trabajador puso en conocimiento de SOLASERVIS S.A.S. su condición de salud, se ameritaba la estabilidad laboral del demandante, establecida en el inciso 2 del art. 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que, de conformidad con los parámetros fijados en esta sentencia, la carga de la prueba se invierte y basta con que el trabajador pruebe que a la terminación del contrato laboral su condición de salud estaba afectada (lo cual sí se evidencia en los documentos allegados al proceso).

Teniendo en cuenta lo anterior, indicó que en el presente asunto el demandante estaba en condiciones especiales de salud y pese a que, la demandada manifestó que la terminación del contrato de trabajo fue con ocasión a una causa objetiva, esto no resulta convincente debido a las notificaciones del demandante a SOLASERVIS respecto a su estado de salud. Por lo anterior, se decidió dar lugar a la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de abril de 2013 y el 31 de marzo de 2016, la declaración de la ineficacia del despido de fecha 31 de marzo

de 2016 y la condena solidaria de SOLASERVIS y DUANA, entendiendo que ambas son responsables del despido injustificado del señor CORTES. (Doc. 14 y Doc. 15, min. 01:25:50 a 1:28:56)

IV. RECURSO DE APELACIÓN

DUANA & CIA. LTDA., inconforme con la decisión de primera instancia, propuso recurso de apelación, argumentó que entre esta compañía y el demandante nunca existió vínculo laboral y ello se probó en el proceso, pues si bien el señor Cortés trabajó para DUANA, esto se dio en calidad de trabajador en misión de la Empresa de Servicios Temporales SOLASERVIS S.A.S. con quien se suscribió un contrato para suministro de personal calificado. Adicionalmente, sostuvo que ni en los fundamentos fácticos o en las pretensiones de la demanda se vinculó a DUANA como empleador, no se orientó el libelo a determinar, alegar o acreditar los supuestos de una relación laboral entre el demandante y DUANA.

Dijo, que al cumplimiento de las obligaciones por parte de la compañía. Solicitó subsidiariamente absolución de las condenas por despido injusto y el reintegro del demandante, debido a que, no está probada la debilidad manifiesta, ni disminuciones físicas, ni afectaciones graves a la salud del trabajador, por lo que no podría prosperar la pretensión.

Finalmente, señaló que el trabajador inclusive para la fecha de radicación de la demanda se encontraba como cotizante al sistema de salud y por lo tanto, no estaba desprotegido en este sentido. Tampoco se cumplió, ni acreditó las condiciones para ser beneficiario de lo consagrado en la Ley 361 de 1997, ni en lo dispuesto por la Jurisprudencia.

Explicó, que no es suficiente para el criterio de DUANA, tener restricciones o limitaciones para desempeñar ciertas actividades, para predicar que se encontraba en debilidad manifiesta, pues no estaba excluido del mercado laboral y de hecho, continuó laborando; no se vulneraron los derechos del demandante, no era merecedor de una estabilidad laboral reforzada, no se terminó injustificadamente el vínculo, no se demostró que se remitió notificación del estado de salud a la compañía usuaria y bajo ningún criterio se probó el vínculo laboral entre DUANA y el demandante, por lo cual no está llamada a estar condenada ni a responder por concepto alguno.

Así las cosas, solicitó revocar sentencia y declarar probadas las excepciones de fondo dispuestas en la contestación de la demanda, absolver a DUANA & CIA LTDA, y condenar en costas al demandante.
(Doc. 15 min 01:29:21)

La **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S.**, presentó recurso de apelación contra la sentencia, manifestó que no comparte la condena solidaria, porque lo que se probó fue la existencia de varios contratos de obra o labor y no uno sólo indeterminado como lo consideró el despacho, debido a que, nunca se sobrepasaron los límites establecidos en la norma, respetó la legalidad y el ordenamiento jurídico. La única forma de irrumpir estos límites, sería la existencia de una condición de estabilidad laboral reforzada, cuestión que no se dio para el caso concreto, debido a que no se allegó información sobre disminución de capacidad laboral.

Sostuvo que no se renovó la contratación por causas objetivas, en concordancia con el Decreto 4369 de 2006, artículo 6 parágrafo, reglamentado para las Empresas de Servicios Temporales compilado en el Decreto único 1072 de 2015, y, que no se logró demostrar que

la labor para la cual fue contratado el señor Lelis en el último contrato haya persistido posterior a su terminación. Adicionalmente, un reintegro no es viable considerando que la Empresa de Servicios Temporales SOLASERVIS, se encuentra actualmente en proceso de liquidación y no tiene contratos vigentes desde el 1 de noviembre de 2021 con DUANA & CIA LTDA.

Añadió que no es dable reconocer la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto no existía una notificación probada de la condición de salud o la vulnerabilidad manifiesta o causal de estabilidad probada, conforme a los presupuestos jurisprudenciales ni normativos (Ley 361 de 1997). No se probó calificación de pérdida de capacidad, incapacidad al momento de la desvinculación, estado de indefensión o debilidad manifiesta que le impidiera trabajar al demandante. Finalmente, solicitó revocar la sentencia, y probar las excepciones presentadas por SOLASERVIS en escrito contestatario de demanda. (Doc15, min 01:37:30)

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto n.º 179 del 17 abril de 2023, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado el apoderado de Duana & Cia Ltda., en términos similares a lo expuesto en la alzada y la contestación de la demanda, que puede ser consultado en el archivo 04 del Cuaderno Tribunal ED, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

VI. CONSIDERACIONES

Atendiendo el marco funcional enmarcado en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de La Seguridad Social, el problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, gira en torno a establecer, si entre las partes existió un solo contrato de trabajo o varios por obra o labor contratada con la sociedad Solaservis en liquidación y; si el demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba amparado del fuero de estabilidad laboral reforzada, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Resultó probado y no fue materia de discusión que entre el actor y la Solaservis en Liquidación se suscribieron 4 contratos de trabajo por la obra o labor contratada, el primero, inició el 1 de abril de 2013, y terminó el 31 de marzo de 2014; el segundo, el 1 de abril de 2014 y finalizó el 31 de marzo de 2015; el tercero, el 1 de abril de 2015 y culminó el 29 de febrero de 2016 y, el cuarto, el 1 de marzo hasta el 30 de marzo de 2016, con el argumento de la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado. (Doc. 01, fls. 39 a 59; Doc. 03, fls. 26 a 44). Lo anterior, haciendo alusión al ejercicio de los cargos de «*Auxiliar de bodega*» y «*Auxiliar administrativo*»

Igualmente, quedó probado que el 3 de marzo de 2016, el actor remitió comunicación a Solaservis en Liquidación, de su estado de salud (y de tratamiento desde el 7 de octubre de 2015) (Doc. 01, fl. 62), con sustento en una mala praxis en horarios laborales, lo cual ocasionó *Tendinosis del supraespinoso hombro derecho* (Doc. 01, fls. 63 a 118)

DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

La Sala recuerda que el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

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

De la norma en mención, se desprende que el contrato de obra o labor dura tanto cuanto dure la labor encomendada. Es aquél en el cual los servicios del trabajador se destinan exclusivamente a la ejecución de una actividad concreta, y tendrá un finiquito notorio o perceptible.

En el contrato en mención constituye requisito de importancia, que en el mismo se determine o individualice la labor u obra de que se trata, de modo que por sí misma fije el límite de las obligaciones del trabajador en cuanto a la prestación de su fuerza laboral en beneficio del empleador, en el sentido de que su deber contractual no puede extenderse a la ejecución de actividades distintas, por ajenas, a la obra o labor que constituye su objeto. De igual manera, la determinación de la obra o labor debe señalar el alcance temporal del mismo contrato, esto es, el tiempo estrictamente necesario para que la obra o labor sea ejecutada o realizada.

En otras palabras, la razón misma del contrato - su particularidad - es la de ligar la fuerza laboral del trabajador al desarrollo de un objeto expresamente determinado, de ahí que cuando concluye la actividad se extingue la necesidad del servicio.

Descendiendo al caso de autos, dentro de la documental allegada al proceso milita copia de cuatro contratos suscrito por el actor con SOLASERVIS S.A.S., denominados “CONTRATO DE TRABAJO POR EL TERMINO QUE DURE LA REALIZACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA”, así,

Contrato	Denominación cargo	Funciones
1. Del 1/04/2013 al 31/03/2014	Auxiliar de bodega	Prestar sus servicios como temporal en labores de auxiliar de bodega recibiendo para ello instrucciones del usuario o representante legal y por el tiempo que este considere necesario
2. Del 1/04/2014 al 31/03/2015	Auxiliar de bodega en misión	hoy prestar sus servicios como temporal en labores de apoyo logístico área gestión logística servicio Duana Cali por incremento prestación de servicios, en atención a usuarios, ventas, medicamentos y demás procesos operativos y administrativos inherentes al cargo para el cual fue contratado, recibiendo para ello instrucciones del usuario o representante legal y por el tiempo que esté considere necesario
3. Del 1/04/2015 al 29/02/2016	Auxiliar de bodega	prestar sus servicios como temporal en labores administrativas/ financieras/ operativas y de gestión de control, debido al incremento en la atención de usuarios o pacientes (ventas), lo que repercute en los demás procesos que giran alrededor, (dispensación, asistencial, administrativo, financiero, auditoría y control), recibiendo para ello instrucciones del

		usuario o representante legal y por el tiempo que este considere necesario.
4. Del 1/03/2016 al 30/03/2016	Auxiliar administrativo bodega	Por incremento en la atención a pacientes (ventas), deberá prestar sus servicios como trabajador temporal en labores y actividades de apoyo a las áreas asistenciales, administrativas, operativas, de riesgo, contables, financieras, tributarias, jurídicas, logística, medicamentos, auditoría de la calidad, auditoría médica, gestión humana, entre otros, recibiendo para ello instrucciones del usuario o representante legal y/o hoy persona por ellos designada, por el tiempo que éste considere necesario.

En cuanto a las cláusulas, señala,

“PRIMERA: OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para que este desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo que le sea asignado de conformidad con el contrato que tiene EL EMPLEADOR con la empresa usuaria, para desarrollar temporalmente las actividades contenidas en el objeto, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes,

observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario. (...)” (Doc. 01, fls. 39 a 59; Doc. 03, fls. 26 a 44)

Entonces, de las cláusulas del propio acuerdo son suficientes para concluir, que el contrato de trabajo celebrado entre el actor con SOLASERVIS S.A.S. no reúne los requisitos de determinación de la obra o labor contratada y la fijación de la duración de la obra o labor contratada, dado a lo indeterminado y general de su contenido.

Hay indeterminación en la obra a contratar; no se fijó la duración de una obra o labor contratada o en que circunstancia ocurre la terminación de la misma; en este sentido, en la cláusula SEGUNDA sólo estableció “*DURACIÓN DEL CONTRATO: las partes acuerdan que el presente contrato tiene una duración determinada por la ejecución de la obra o contrato, suscrito entre EL EMPLEADOR y el usuario que es adelantada por EL EMPLEADOR a partir de la fecha de la firma del presente contrato, de acuerdo con las normas y reglamentaciones aplicables. (...)*”, quedando en la indeterminación el hecho por el cual finalizaba la vigencia de la relación contractual suscrita, circunstancia que desdibuja la esencia del contrato por duración de obra o labor; a lo que debe adicionarse que la actividad para la cual se contrató al demandante se rotuló como «*Auxiliar de Bodega y Auxiliar Administrativo de Bodega*», función que por su propia naturaleza no puede ejercerse por el tiempo que dure una determinada obra o labor, si en cuenta se tiene que tales actividades hacen parte del giro ordinario de la traída a juicio Duana & Cia Ltda, por lo que a criterio de la Sala ha debido determinarse en detalle la obra o labor a realizar, y su duración en el tiempo.

Corolario de lo anterior, se concluye que entre las partes existió un solo contrato de trabajo a término indefinido y no por duración de obra o labor, pues, como lo prevé el artículo 47 del Código Sustantivo

del Trabajo, al no determinarse la duración de la obra o la naturaleza de la labor contratada, el contrato de trabajo se configura en indefinido. Pensar lo contrario sería ir en contravía de la regla universal de permanencia del contrato de trabajo en virtud de los principios de estabilidad y continuidad que lo informan.

Ahora bien, la vinculada Duana en su recurso de apelación se quejó en la orden impartida por el a-quo, respecto de declararla como empleadora del actor, toda vez, que aduce que la demanda fue dirigida contra Solaservis, y no contra ella debido a un contrato comercial suscrito entre Duana y Solaservis.

Sobre este aspecto se trae a colación el pronunciamiento realizado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia SL3520 de 2018, en los siguientes términos:

“(...) en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

En este asunto, (...) encontró en el expediente que la supuesta terminación de la labor contratada fue un pretexto falso utilizado por la EST accionada para rescindir el vínculo laboral, dado que la materia de trabajo, esto es, la labor contratada, nunca dejó de existir, por dos razones claves: (i) la empresa no lo demostró por lo que "tal manifestación quedó en una mera afirmación sin un soporte probatorio" (...) el evento descrito da lugar a una

responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la empresa de servicios temporales, en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder in solidum por las obligaciones laborales de conformidad con el numeral 3.º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo [...] es posible en determinadas circunstancias considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello, ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año”.

Así las cosas, al tratarse de un contrato realidad, por ser una serie de contratos extendidos por encima del límite máximo de la obra o labor, se confirmará la decisión del Juez de origen, en el sentido, que es la mal llamada empresa usuaria Duana & Cia Ltda., la verdadera empleadora del actor y la EST Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S. “SOLASERVIS” En liquidación, es una simple intermediaria, por lo que, deberá responder solidariamente sobre las posibles condenas del presente proveído.

SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Al respecto, se tiene que el legislador mediante la Ley 361 de 1997, creó mecanismos de protección e integración social de las personas con limitaciones, para garantizar las disposiciones

constitucionales. Una materialización de lo anterior reposa en el artículo 26 de esta Ley, puesto que estableció que *“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.”*

En ese sentido, la forma de interpretar casos como el que hoy convoca para la CSJ Sala de Casación Laboral es a través de una libertad probatoria que no se reduce a contar con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para que exista una protección o fuero (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que *«lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo»* (CSJ SL5181-2019). En esa misma línea, ha precisado que *«no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997»* (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista *«una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral»* (ibidem).

Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que:

“(...) no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación”. (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017).

En desarrollo de dicha doctrina, la Corte arguyó que:

“(...) la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables”. (CSJ SL2841-2020).

Así las cosas, es claro que una vez el trabajador logra demostrar su limitación para trabajar o la situación de discapacidad, al ser esta un motivo para activar la estabilidad laboral reforzada entendida

como derecho y principio fundamental, y, en virtud de lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado y lejos de su alcance.

Cabe mencionar que de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en STC T-320 de 2016:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Corte Constitucional, 2016)

En la sentencia SL6850-2016, la Corte manifestó que:

“(...) la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «...incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad.

(...) la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohió el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

(...) Por otra parte, tal restricción no resulta desproporcionada para el empleador, pues si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes”.

En ese sentido, se puede decir que no son excluyentes las interpretaciones otorgadas por ambas cortes y por el contrario, permiten comprender la amplitud de la comprensión, 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

2997, ni discrimina a quienes no cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada o severa.

Para el asunto en estudio, en virtud de los principios y garantías en pro del trabajador, la Corte Constitucional, la establece como aquella que “(...)cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de su labor, por padecer: (i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales” (Corte Constitucional, T-020 de 2021).

Lo anterior debido a que, de las pruebas documentales se tiene que, el actor sufrió un impase en octubre de 2015, por el levantamiento de una caja de 10 Kg, en el marco de sus funciones, el cual le dejó unas secuelas en su hombro derecho con diagnóstico «TENDINISTIS BICEP Y SUPRAESPINOSO BURSITIS», por ese motivo ordenaron «inyección o infiltración de sustancia terapéutica dentro de tendón sod hc» (Doc01, fl. 72), lo remitieron a terapia física y le formularon una serie de medicamentos; adicionalmente, estuvo incapacitado en varias ocasiones (Doc01, fls. 63 a 76), así:

Fechas incapacidad	Días
07/10/2015 a 08/10/2015	2
09/10/2015 a 10/10/2015	2
14/10/2015 a 15/10/2015	2
06/01/2016 a 07/01/2016	2

Posteriormente, en fecha 2 de marzo de 2016, la Clínica Nuestra Señora del Rosario, emite documento con las siguientes restricciones y/o recomendaciones médicas (Doc. 01, fl. 63):

*«NO CARGAS MAYORES A 10K EN MIEMBROS SUPERIORES
NO MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE HOMBROS
NO CARGAS POR ENCIMA DE LA ALTURA DE HOMBRO
NO REALIZAR ACTIVIDADES CON MM SUPERIORES POR MAS
DE 1 HORA CONTINUAR
PAUSAS ACTIVAS CADA HORA
JORNADA LABORAL MAXIMO DE 8 HORAS
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN Y CUIDADO
VALIDAS POR 6 MESES» (SIC)*

El contrato de trabajo, se terminó el 30 de marzo de 2016, esto es 29 días después de comenzar y 27 días después de haberse notificado a la empresa el estado de salud del trabajador. Dicha terminación se dio bajo la justificación de la *«Culminación de la obra o labor para la cual fue contratado»*.

Ahora bien, al momento de la terminación del contrato de trabajo citado no existía una calificación de la PCL del actor, este Colegiado no puede pasar por alto, que éste venia padeciendo una disminución o limitación física para ejercer sus actividades ordinarias y laborales -tal y como se evidencia de la historia clínica aportada-, con ocasión del suceso de octubre de 2015; la clínica encargada de emitir las indicaciones de manejo, no manifestó explícitamente el reintegro laboral pero brindó restricciones y/o recomendaciones médicas por el término de 6 meses.

Ahora bien, no se aportaron pruebas documentales sobre el incidente ni información adicional sobre PCL, tampoco existió gestión o dictamen de PCL, sin embargo, de la historia clínica se puede determinar el tratamiento suministrado y las molestias padecidas por el actor, quien con las recomendaciones suministradas, no habría podido cumplir con todas sus funciones de *Auxiliar de bodega*, lo que quiere decir que, bajo los parámetros de la jurisprudencia citada, es merecedor de la protección a la estabilidad reforzada, puesto que, para esta Corporación, el señor Lelis Mauricio Cortés sí se encontraba con una limitación física que le impedía realizar sus actividades laborales, lo que enciende la protección laboral reforzada en su favor; aunado, que la excusa de la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado, no es de recibo, por cuanto, no obra prueba que dicha labor en verdad terminó más si se tiene en cuenta, que la propia Solaservis en su recurso de apelación manifestó que no era viable un reintegro porque se encontraban en proceso de liquidación y no tiene contratos vigentes desde el **1 de noviembre de 2021** con Duana & Cia Ltda., de la anterior confesión se puede concluir de manera diáfana que la prestación del servicio continuó.

Así las cosas, al tratarse de un contrato realidad, y al probarse que el trabajador se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, la Sala confirmará la sentencia n°. 119 del 13 de junio de 2022, emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, en todas sus partes. Costas en esta instancia a cargo de Solaservis S.A.S., en Liquidación y Duana & Cia Ltda., tasasen en primera instancia, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) smlvm a cada una.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Cali, administrando justicia en nombre de la República y por
autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n.º 119 del 13 de junio de
2022, emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali en
todas sus partes.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de Solaservis
S.A.S., en Liquidación y Duana & Cia Ltda., tasasen en primera
instancia, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) smlvm
a cada una.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos Judiciales

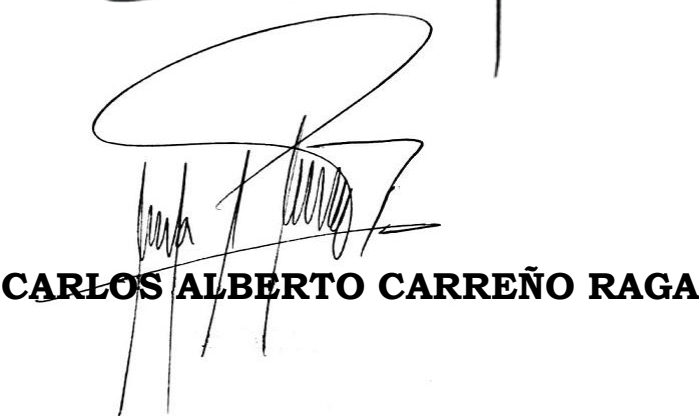


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Actos Judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA