



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, dos (02) de junio de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO	Ordinario de Primera Instancia
DEMANDANTE	Carlos Arturo Colonia Carvajal
DEMANDADA	Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración- y Listos S.A.S.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali- Sala Cuarta (04) de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76-001-31-05-012-2019-00409-01
TEMAS	Estabilidad laboral reforzada
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por Carlos Arturo Colonia Carvajal contra Lloreda S.A. - en acuerdo de reestructuración- y Listos S.A.S.

ANTECEDENTES

Carlos Arturo Colonia Carvajal promueve demanda contra Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración- y Listos S.A.S., pretendiendo se declare: **i)** que existe un contrato realidad entre él y Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración-, desde el 28 de mayo de 2019², presentándose una indebida tercerización; **ii)** ineficaz el despido realizado por Listos S.A.S. Consecuencialmente solicita se condene a la empleadora al pago de: **iii)** salarios, cesantías e intereses a las cesantías desde el 20 septiembre de 2018; **iv)** vacaciones causadas desde el 29 de mayo de 2018; **v)** indemnización por despido del art.64 del CST desde el 28 de mayo de 2018 hasta el 29 de septiembre de 2019; **vi)** sanción del art. 65 del CST y SS desde el 20 septiembre de 2018; **vii)** sanción del inciso 2 del art.26 de la Ley 361 de 1997; **viii)** sanciones del numeral 3 del art.1 y el art. 99 de la Ley 50 de 1990 por el no pago de cesantías desde el 20 de septiembre de 2018; **ix)** Indexación de las condenas; **x)** costas y agencias en derecho.

¹ 92 Control estadístico Por secretaría.

² Esta fecha es un error en la demanda

Subsidiariamente, deprecia las mismas solicitudes, pero con la empresa Listos S.A.S. como empleadora³.

Fundamentó sus pretensiones en que el 28 de mayo de 2018 inició labores para Listos S.A.S. mediante contrato L56416 el cual menciona las especificaciones y las labores a realizar por parte de él a la empresa usuaria, así como el salario de \$3.750 por hora. El cargo a desempeñar fue el de operario de montacarga en Lloreda S.A. Ese mismo día se realizó examen de ingreso, encontrándose que gozaba de buena salud y sin ninguna incapacidad para realizar su labor. El 20 de septiembre de 2018 sufrió un accidente lumbar, pues la máquina destinada para realizar sus funciones se había dañado realizando su trabajo de manera manual; por ello asistió a la EPS, donde quedó registrado el dolor, le expidieron incapacidad por el término de dos días y lo remitieron a medicina laboral. El 24 de septiembre de 2018, Listos S.A.S. le notificó mediante carta que su contrato de obra y labor había finalizado. Ese mismo día le fue extendida incapacidad por el término de 06 días, la cual fue prorrogada hasta el 06 de octubre de 2018. Para la fecha de radicación de la demanda, continuaba con dolencias físicas, su enfermedad se ha agravado e incluso ameritan una cirugía (no expresa cuál, ni cuándo, ni quién se le ordenó). Para finalizar, refiere que en el contrato no se especifica de manera clara cuál es la obra o labor contratada con la usuaria, recibía órdenes de los empleados o trabajadores de Lloreda S.A., propietaria de todos los utensilios y materiales que usaba⁴.

Oposición a las pretensiones de la demanda

Listos S.A.S.⁵ se opuso a las pretensiones. Es una empresa de servicios temporales que ha suministrado a Lloreda S.A. trabajadores en misión. En el caso del demandante, el contrato inició el 29 de mayo de 2018, en el cargo y las condiciones expresadas en la demanda. Listos S.A.S. es la verdadera empleadora y, como tal, facultó a la empresa usuaria para realizar las labores de dirección y control del trabajador en misión, reservándose las facultades disciplinarias. El 21 de septiembre de 2018, cuando finalizó el contrato del demandante, terminaron otros 29 trabajadores en misión; para entonces, el demandante no estaba incapacitado, ni presentaba restricciones o recomendaciones médicas. No fue despedido, el contrato terminó por solicitud de la empresa usuaria, no adeudándose suma de dinero alguna al demandante. Existe cosa juzgada en torno a las pretensiones de que se considere la sociedad codemandada como empleadora del demandante (sentencia del 29 de octubre de 2019 del Juzgado 16 Penal Municipal Con Funciones de Control de Garantías de Cali en el proceso de radicado 760014088016201800149). Excepcionó como previas: cosa juzgada e indebida acumulación de pretensiones; como de fondo: inexistencia del fuero constitucional alegado, inexistencia de la violación constitucional alegada, falta de nexo causal entre la enfermedad de la demandante y la terminación del contrato, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe, pago total de las obligaciones laborales en especial de los

3 01 Expediente Digitalizado Fls 72-76

4 01 Expediente Digitalizado fls 71-72

5 01 Expediente Digitalizado fls 114-148/ -287- 302

salarios y prestaciones sociales, mala fe del demandante y su apoderado, falta de causa, pago, justa causa de terminación del contrato, cosa juzgada y prescripción.

Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración- ⁶ se opone a las pretensiones. No le constan los hechos en que se funda. Niega la existencia de cualquier tipo de accidente en sus instalaciones que involucren al demandante. La empleadora de Carlos Arturo Colonia Carvajal fue Listos S.A.S. El objeto social de ambas sociedades demandadas es muy diferente. El contrato suscrito con Listos S.A.S. el 1 de abril de 2018 fue para el suministro de personal en misión, enviándose por la última al demandante para desempeñar funciones de montacargas. Lloreda S.A. tuvo un incremento en la producción que tuvo su línea ascendente en mayo de 2018, sosteniendo su pico por tres meses, descendiendo a niveles normales de producción en septiembre de 2018; fue a ese incremento que obedeció el contrato con Listos S.A.S. el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que reclama, por no presentar condiciones de salud que así lo impliquen, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia. Excepcionó: prescripción, inexistencia de vínculo jurídico, confesión del demandante sobre su verdadero empleador, inexistencia de las obligaciones pretendidas y cobro de no debido-enriquecimiento sin causa, falta de legitimación en la causa por pasiva e ilegitimidad para demandar a Lloreda S.A., buena fe, improcedencia por falta de respaldo legal, improcedencia e ilegalidad de las pretensiones, ilegitimidad de personería adjetiva por exclusión de responsabilidad contractual, y la que denominó “de los procedimientos judiciales previos activados por el demandante”.

Sentencia recurrida⁷

El 30 de septiembre de 2020, el Juzgado Doce Laboral de Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se documentó lo actuado, es el del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación a favor de las demandadas LLOREDA S.A. y LISTOS S.A.S.

SEGUNDO: ABSOLVER a las demandadas LLOREDA S.A. y LISTOS S.A.S. de todas las pretensiones que en su contra formuló el señor CARLOS ARTURO COLONIA CARVAJAL.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

CUARTO: La presente sentencia deberá ser consultada en favor del señor CARLOS ARTURO COLONIA CARVAJAL en caso de que no se interponga recurso de apelación”.

Recurso de Apelación⁸

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante** la recurrió en apelación, solicitando su revocatoria. No se cumple con los requisitos del contrato obra o labor, aunque se mencione el cargo que estaba ejerciendo el demandante; nunca en dicho contrato se determinó la obra o labor para establecer el tiempo de duración el mismo. La norma dice que la duración de ese contrato será por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, de suerte que terminada la obra se finaliza el contrato, cosa que no se demostró dentro del contrato, porque nunca se dijo cuál era la obra o labor y en cuánto tiempo debía terminar. En cuanto al aviso del correo que menciona la empresa Lloreda, simplemente se manifestó a favor de finalizar contrato del siguiente personal, pero nunca especificó que se acabó la obra, en ninguna parte se cumplen los requisitos de un contrato labor así se diga el cargo del señor, pero la duración no era clara, no se determinó la causa de terminación de contrato y además el demandante estaba incapacitado al momento del despido.

Alegatos de conclusión en esta instancia⁹

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, fue por descorrido por la parte demandante y por Listos S.A.S., en tanto Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración- guardó silencio.

Parte demandante¹⁰. Se pronuncia nuevamente en torno a la modalidad del contrato, insistiendo en que no se trató de una de obra o labor. Depreca se declare que se presentó un despido injusto, así como ineficacia. Se encontraba incapacitado y por tanto gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Listos S.A.S.¹¹ Itera lo dicho en la contestación de la demanda, expresando que se dio por demostrada la labor contratada y que el demandante no gozaba de la estabilidad laboral que pretende.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, la consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

Lo *problemas jurídicos* se restringen a determinar si la terminación del contrato de trabajo de presentó sin justa causa y si para ese momento, el demandante era beneficiario o no de una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud. En caso de ser afirmativa la respuesta, se precisará si hay o no lugar a la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el art.64 del CST y/o a la indemnización regulada Enel art.26 de l Ley 361 de 1997

A esa interpretación del recurso de apelación arriba la Sala, pues lo único que en sana lógica podría desprenderse de una argumentación que estuvo dirigida a discutir, en

8 06AudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.mp4 2:29:35 min -2:31:58 min

9 06TrasladoAlegatos01220190040901.pdf

¹⁰ 09AlegatosDte01220190040901.pdf

¹¹ 08AlegatosListos01220190040901.pdf

una etapa procesal que no corresponde, la modalidad del contrato que vinculó a las partes.

No se pronunciará la Sala en torno a ese punto objeto del recurso, si no que se limitará a determinar si hubo un despido sin justa causa, partiendo de la base de que efectivamente entre las partes se pactó un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, siendo el trabajador enviado en misión a Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración-.

No se discute en esta sede, quién era la real empleadora del demandante (Listos S.A.S.), si hubo o no una indebida tercerización, los extremos temporales de vigencia del contrato, el salario percibido por el trabajador, que la decisión de finalizar el contrato surgió de la empleadora, o que se adeuden salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones diferentes a las ligadas necesariamente a la terminación del vínculo y a si esta se dio o no en vigencia de la estabilidad laboral reforzada planteada por la parte demandante.

Generalidades de los temas abordados.

a) Contrato de trabajo por duración de la obra o labor y su terminación

Respecto de cómo deben celebrarse los contratos de trabajo en general, el art. 37 del CST establece:

“ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”

En cuanto a su duración dispone el art. 45 del CST:

“ARTICULO 45. DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

En caso de no establecerse o cumplirse con los requisitos legales para la configuración de una duración diferente, se entiende que el contrato se ha presentado a término indefinido, de conformidad con el art. 47 del CST, que en lo que interesa, regla:

“ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (...)” (subraya nuestra)

La legislación laboral no ha establecido la necesidad de pactar el contrato de obra por escrito, pudiendo ser verbal, siendo su elemento definitorio el objeto del mismo. En palabras de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2600 de 2018:

“En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento” (subraya nuestra)

Ha profundizado la Alta Corporación en sentencia SL 4936 de 2021:

“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 (...)” (subraya nuestra)

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos¹², entre ellos, en la sentencia SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa se requiere: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)**

¹² Véase SL3580-2022- SL2842-2022- SL1971-2022

Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de copiosas providencias, entre ellas la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa*”.

En el caso de los contratos celebrados por duración de la obra o labor, como se deduce del numeral 1º del art.47 del CST transcrito la duración está determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, de manera que, agotado el objeto, se agota igualmente el contrato.

b) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad -H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...).”

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2º. bajo el supuesto de que conforme a:

“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).

Se desprende de lo dicho que, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en su reciente pronunciamiento, la sentencia SU-087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU-380 de 2021¹³). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule -subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas:

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos¹⁴:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido ¹⁵ . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral ¹⁶ . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico ¹⁷ . (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido ¹⁸ .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental ¹⁹ . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el

¹³ Providencia mediante el cual se incluyeron las reglas de la sentencia SU 049 de 2017 en el marco de las relaciones laborales.

¹⁴ Son enunciativos, de tal forma que el juez es quien debe analizar cada situación en específico.

¹⁵ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

¹⁶ T-589 de 2017. T-094/23

¹⁷ T-284 de 2019.

¹⁸ T-118 de 2019.

¹⁹ T-372 de 2012.

significativamente el normal desempeño laboral	demandante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad ²⁰ . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL ²¹ .
--	--

En la sentencia SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando²²:

- a) Los síntomas de la enfermedad son notorios.
- b) El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d) Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.
- e) Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.
- f) Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del demandante, y no a las de la demandada en su contestación
- g) Se aprecia que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.

Por el contrario, no se puede predicar el conocimiento cuando: **(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; y **(iv)** pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación,

²⁰ T-494 de 2018.

²¹ T-041 de 2019.

²² T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016

no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica”²³.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino media permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se brinda a las personas con discapacidad en los términos de Ley 1618 de 2013, esto es: *“aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”²⁴*

Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta factores mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura entre otras oportunidades, ha expresado en sentencia SL572 de 2021, que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%²⁵). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente²⁶, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud del principio la libertad probatoria en la formación del convencimiento, expresó la misma corporación que:

“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene

23 T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

24 Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1º artículo 2

25 En ese sentido se ha pronunciado entre otras, en las sentencias SL3148 de 2022, SL2846 de 2022 y SL2703 de 2022

26 Ver sentencia SL4632 de 2021 (en el caso se tomó posterior al ser un accidente de trabajo, es necesario ver el caso en concreto)

restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo²⁷ (subraya nuestra)

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el art. 26 de la Ley 361 de 1997, al activarse la presunción de discriminación, al empleador le incumbe probar que la desvinculación se hizo por una casual objetiva. Lo anterior es así, en la medida en que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se parta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000²⁸, relegando la actividad de la oficina de trabajo cuando el motivo del despido sea la discapacidad, no por capricho o discriminación, sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador²⁹.

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre y cuando demuestre tal condición.

Caso concreto

Para sustentar su dicho, **la parte actora** aportó como documental relevante:

- a) Carta del 21 de septiembre de 2018, donde se le expresa al demandante que ha terminado su contrato de trabajo por haberse culminado la obra o labor realizada, a partir del 22 de septiembre de 2018. Se denota recibido, con fecha del 24 de septiembre³⁰.
- b) Valoración médica ocupacional del 21 de mayo de 2018. Examen de ingreso. Se leen los datos del accionante. Se lee que cumple con el perfil ocupacional³¹.
- c) Contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o la labor contratada. Se aprecia al accionante como trabajador, a la demandada Listos S.A.S. como empleadora. Empresa usuaria, Lloreda S.A. Cargo, operario de montacarga. Fecha de inicio del 29 de mayo de 2018³².
- d) Hoja de evolución, fecha de atención del 03 de septiembre de 2018. Refiere dolor, se realiza examen físico. Solo se le mandan medicina. No se denota incapacidad³³.

27 SL572-2021.

28 Véanse las sentencias SL6850 de 2016 y SL1360 de 2018.

29 Ver sentencias SL4632 de 2021 y SL3216 de 2022.

30 01ExpedienteDigitalizado 4

31 01ExpedienteDigitalizado 5

32 01ExpedienteDigitalizado 6-8

33 01ExpedienteDigitalizado 9

- e) Historia clínica del 20 de septiembre de 2018, jueves, 7:40:34 am a 8:01:36 min. Refiere dolor a nivel de la región inguinal, se indica que está asociado a la actividad laboral. no puede hacer abducción y cualquier moviente le causa dolor. Aspecto general en regulares condiciones. Se remite a medicina laboral, dos días de incapacidad y medicamentos³⁴.
- f) Historia clínica del 24 de septiembre de 2018, lunes, 8:11:13 am a 8:29:00 min. Refiere dolor a nivel de la región inguinal, se prolonga incapacidad del 22 hasta el 29 de septiembre de 2018³⁵.
- g) Historia clínica del 28 de septiembre de 2018, lunes, 8:22:18 am a 8:37:47 min. Refiere dolor a nivel de los muslos abductores de los muslos, se prolonga incapacidad por siete días más se remite al ortopedista, se le manda RX, pero porque él así lo solicita³⁶.
- h) Orden de servicio del 20 de septiembre de 2018, donde se lee que se le otorgue cita con médico laboral³⁷.
- i) Ecografía de tejidos blandos de pared abdominal del 11 de diciembre de 2018. Se lee *"en proyección inguinal derecha se observa perdida de continuidad de la pared que mide 8.5 mm, con presencia de material ecogénico, que protruye con vasalva sugestivo de hernia. Asimismo, se observan ganglios de aspecto inflamatorio en ambas regiones inguinales. La piel y el tejido no presenta alteraciones, plano muscular y vascular sin alteraciones, no se identifican imágenes sugestivas de más hematomas, abscesos de pared"*³⁸.
- j) Nota del médico radiólogo del 12 de marzo de 2019, donde se lee *"laterodesviación dorsal convexa derecha 8º disbalance osteomuscular, cifosis dorsal recta por espasmos, cuerpos y espacios normales, líneas paravertebrales normales, pedículos íntegros"*³⁹.
- k) Certificado de incapacidad de la otorgada del 21 al 20 de septiembre de 2018, se denota recibido de listos, pero no se alcanza ver la fecha de recibido por parte de la entidad⁴⁰.
- l) Certificado de incapacidad de la otorgada del 22 al 29 de septiembre de 2018, se denota recibido de listos, con fecha del 27 de septiembre de 2018⁴¹.
- m) Certificado de incapacidad de la otorgada del 30 de septiembre a 06 de octubre de 2018, se denota recibido de listos, con fecha del 01 de octubre de 2018⁴².
- n) Certificado de existencia y representación legal de Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración-⁴³
- o) Certificado de existencia y representación legal de Listos S.A.S. ⁴⁴.
- p) Cd donde se aprecian ocho imágenes de órdenes de trabajo de mantenimiento de un montacargas. Documentos con membrete de Lloreda S.A., seis del 24 de agosto de 2018, una del 28 de ese mismo mes y año y otra del 04 de mayo de 2018. Un video de 15 minutos y 45 segundos de duración, donde se observa unos trabajadores moviendo cargas por medio de un gato estibador, sin que se pueda

34 01ExpedienteDigitalizado 10

35 01ExpedienteDigitalizado 11

36 01ExpedienteDigitalizado 12

37 01ExpedienteDigitalizado 13

38 01ExpedienteDigitalizado 14-

39 01ExpedienteDigitalizado 15

4001ExpedienteDigitalizado 16

41 01ExpedienteDigitalizado 17

42 01ExpedienteDigitalizado 18

43 01ExpedienteDigitalizado 19-32

44 01ExpedienteDigitalizado 33-45

determinar en dónde es o quiénes son las personas que están realizando la acción. Del minuto 13 al 14 se acerca una persona, sin tapabocas, pero sin que se pueda distinguir quién es, pues la calidad del video no es buena (en el video no se indica fecha ni hora). SOAT y traspaso de un montacarga de propiedad de Lloreda ⁴⁵

LISTOS S.A.S. allegó como nuevas documentales, las siguientes:

- a) Carta de terminación del contrato de trabajo, fechada el 21 de septiembre de 2018, donde se indica que el accionante no firma (si bien es el mismo documento aportado por el demandante, tiene distintas versiones)⁴⁶.
- b) Pdf de mensaje de datos donde se relaciona como emisor Elmer Mauricio Salazar esalazar@lloreda.com.co de fecha del 19 de septiembre de 2018 a las 8:47 donde se solicita finalizar el contrato del personal de apoyo a la producción, estando enlistado el hoy demandante, entre otras personas. Fu dirigido a Gloria Melo, Jorge Edin Garzón González y copiado a Jorge Eliécer Quintero González, Héctor Augusto López Vargas y Lina Marcela Hernández⁴⁷.
- c) Contestación a la tutela presentada por el accionante por parte de Listos S.A.S. y Lloreda S.A.⁴⁸.
- d) Certificado de aportes, con la nota de pagado⁴⁹.
- e) Sentencias de tutela donde no concede el amparo deprecado por el demandante⁵⁰.
- f) Certificación del Ministerio de Trabajo que da cuenta de su autorización para ejercer la prestación de servicios temporales, con vigencia al 15 de abril de 2020. ⁵¹

A pesar de que Listos S.A.S. se opuso la incorporación del video y de unas capturas de WhatsApp (no se encuentran en el expediente), la juez de instancia decretó todas las pruebas aportadas por la activa, sin que su decisión fuera recurrida, por tanto, se encuentra en firme y hay lugar a la valoración.

Lloreda S.A. -en acuerdo de reestructuración- aportó al expediente las siguientes documentales:

- a) Contrato de prestación de servicios para el suministro especial temporal suscrito entre Lloreda y Listos S.A.S. Duración 6 meses, firmado el 01 abril de 2018⁵². (hasta septiembre de ese año)
- b) Plan de producción de fecha 25 de noviembre de 2019⁵³.

45 Capeta 02CdFolio16

46 01ExpedienteDigitalizado fls 149

47 01ExpedienteDigitalizado fls 150

48 01ExpedienteDigitalizado fls 164-174/ 182-

49 01ExpedienteDigitalizado fls 178-181

50 01ExpedienteDigitalizado fls 189-209

51 01ExpedienteDigitalizado fls 303

52 01ExpedienteDigitalizado fls 265-274

53 01ExpedienteDigitalizado fls 275

- c) Certificación de la misma entidad de fecha del 21 de noviembre de 2019, donde refiere que no se han presentado accidentes⁵⁴.
- d) Certificación de proceso de inducción donde se socializa el uso de celulares, cámaras fotográficas y equipos de reproducción de música, por motivos de seguridad, junto con los documentos dados a conocer⁵⁵.
- e) Registro de asistencia a eventos de capacitación de fecha del 29 de mayo de 2018, donde se incluye el nombre del demandante⁵⁶.
- f) Programación de inducción y entrenamiento del cargo, se denota firma del demandante⁵⁷.

Aunado a la documental, se practicaron **interrogatorios de parte** y **declaraciones de terceros** que informaron al proceso lo que a continuación se relaciona:

<p>Jorge Eliécer Quintero González-interrogatorio de parte de Lloreda⁵⁸</p>	<p>Carlos Colonia se presentó a Lloreda S.A. a hacer una labor en misión contratado por la empresa Listos S.A.S. realizaba la labor solicitada en misión por Lloreda a Listos S.A.S para operar montacargas. <u>En este caso se presentó la necesidad de contratar en misión por un incremento en la producción y se solicitó el servicio a Listos S.A.S para que prestara el servicio. Lloreda S.A. tiene personas contratadas directamente para realizar esa labor, se vio en la necesidad de contratar con Listos S.A.S por el aumento en la producción. El contrato firmado por Lloreda S.A. y Listos S.A.S es un contrato comercial donde Listos S.A.S. se compromete a proporcionar trabajadores en misión de acuerdo a la necesidad que se presente en la compañía, la necesidad no se especificó, sino que quedó abierta porque dependía del aumento de productividad. La comunicación de terminación de contrato con Listos S.A.S normalmente la envía el jefe de planta cuando se termina el incremento de la producción, entonces se envía la comunicación indicando cuantas personas en misión no se requieren. El aumento de la producción se produjo desde junio aproximadamente hasta septiembre de 2018, donde estaba prestando el señor el servicio es producción de jabón. Manifiesta que la empresa por no ser empleador del demandante no conocía de las incapacidades porque esta información se la debía hacer saber el demandante a la empresa Listos que era la empleadora. La empresa Lloreda tiene dos máquinas para hacer la labor de montacargas, cuando se dañan se envían a mantenimiento no está enterado de que en las fechas en que laboró el demandante tuvieran las maquinas algunas fallas. El señor Carlos no le informó a Lloreda S.A. que tenía alguna situación médica pendiente de resolver. Lloreda S.A. no le hacia el pago del</u></p>
--	--

54 01ExpedienteDigitalizado fls 276

55 01ExpedienteDigitalizado fls 277-281

56 01ExpedienteDigitalizado fls 283

57 01ExpedienteDigitalizado fls 284

58 06AudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.mp4 35:09

	<p>salario, el pago lo hacía Listos S.A.S. Lloreda S.A tampoco hacía el pago de la seguridad social, lo hacía Listos S.A.S, la dotación también la otorgaba Listos S.A.S. No tienen conocimiento de que al demandante le hubiere ocurrido algún accidente.</p>
<p>Carlos Arturo Cobo García, Interrogatorio al representante de Listos S.A.S.⁵⁹</p>	<p><u>Dentro el contrato obra o labor que se firmó entre el señor Carlos y Listos S.A.S. estaba determinada la función que tenía que desempeñar el señor demandante, y ahí dice que era una función en misión.</u> Aclara que todo lo que tiene que ver con la dotación la otorgaba Listos S.A.S, pero los elementos como grúas o utensilios que utilizaba el demandante, o los elementos necesarios para desempeñar la función si eran entregados por Lloreda. El <u>señor Carlos radicó o dio por enterada a la empresa Listos S.A.S. de la incapacidad que sufrió del día 20 al 21 de septiembre, pero esto lo hizo en momento posterior a la entrega de la carta que da por terminado el contrato por obra o labor.</u> Lloreda S.A. le informó a Listos S.A.S. mediante correo electrónico el 19 de ese mismo mes de la terminación de la obra o labor del señor Colonia y de otros más y el día que le entregaron al señor Colonia la <u>carta de despido fue que el señor presentó las incapacidades.</u> No le recibieron las incapacidades del 22 de septiembre al 29 de septiembre de 2018 porque para esa fecha no había relación entre la empresa y el demandante. Con las incapacidades del mes de octubre también pasó lo mismo, no se las recibieron por no tener una relación laboral. <u>La fecha en que finalizó el contrato fue el 21 de septiembre, pero el señor no quiso recibir la carta, y la firmaron dos testigos, eso fue el 21 de septiembre, hasta esa fecha se le pagaron las prestaciones sociales.</u> el señor Carlos nunca reportó ningún accidente de trabajo a la empresa Listos S.A.S. y solamente al momento de la terminación de contrato presentó unas incapacidades, pero el contrato ya había terminado. <u>Cuando se le entregó la carta él no manifestó que estuviera en algún tratamiento, solo hizo entrega con posterioridad, de las incapacidades.</u> Tampoco presentó a la empresa algún documento con recomendaciones médicas, la empresa no tiene ningún documento así. La jornada de trabajo del señor era una jornada ordinaria y cuando tenía trabajo extraordinario se le pagaban los recargos. No sabe muy bien el horario como tal. Al momento en que termina el contrato, el demandante no tenía ninguna condición o limitación física que se le notara, aunque aclara que el declarante no estuvo en ese momento, sino que fue el área de contratación quien le brindó la información.</p>

<p>Carlos Arturo Cobo García, Interrogatorio del demandante⁶⁰</p>	<p>Listos S.A.S era quien pagaba su seguridad social. Los salarios también se los pagaba Listos S.A.S. <u>El 20 de septiembre de 2018 recurrió ante la EPS a solicitar una incapacidad médica.</u> El 18 de septiembre de 2018, cuando finalizó la jornada laboral no manifestó ante la empresa <u>sobre pagos pendientes a algún representante de Lloreda S.A.</u> El trámite de selección para <u>iniciar a laborar con el contrato obra o labor fue por Listos S.A.S.</u> <u>Le ocurrió un accidente lumbar a partir del 20 de septiembre, no lo reportó como accidente laboral.</u> Después de la relación laboral con Listos S.A.S. no ha sido contratado por otra compañía, actualmente desarrolla la labor de oficios varios de manera particular. Al concluir la relación laboral con Listos S.A.S. se le pagaron las prestaciones legales. Listos S.A.S no le debe ninguna suma de dinero. Cuando Listos SA.S. le informó que se terminó el contrato, no salieron más personas de la empresa. Interpuso una acción de tutela contra Listos S.A.S, pero no sabe que se resolvió en la tutela. <u>El último día que trabajó en Lloreda S.A.S. fue el 21 de septiembre de 2018, sin embargo, cuando se le cuestiona como laboró ese día si estaba incapacitado, dice que no recuerda muy bien, posteriormente dice que fue el 20 de septiembre el último día que trabajó en Lloreda S.A., vuelve y dice que no recuerda muy bien el ultimo día laboró en Lloreda S.A.</u> Al día siguiente de la incapacidad fue a llevarla a la empresa, fue en la tarde, pero no tiene presente la hora. <u>El 21 de septiembre de 2018 la empresa la informa de la finalización del contrato. Antes del 20 de septiembre no había tenido más incapacidades por problemas lumbares. Al 21 de septiembre tenía la incapacidad médica, pero no tenía restricciones médicas. No tenía ninguna patología al momento de la terminación de contrato.</u></p>
<p>Juan Carlos Aguirre – testigo parte demandada Lloreda S.A.⁶¹</p>	<p>Es analista de seguridad y salud en el trabajo de Lloreda S.A. hace 6 años se encuentra vinculado a la empresa. Entre mayo y septiembre de 2018 era inspector de seguridad y salud en el trabajo, en ese periodo no conoció al señor Carlos. Entre mayo y septiembre de 2018 no se reportó ningún evento accidente o salud del señor Carlos. El señor Carlos no tuvo ningún vínculo con Lloreda S.A. es empleado de Listos S.A.S., conoció por la labor que desempeña dentro de la empresa, porque conoce de los trabajadores que ingresan a la empresa. <u>Entre mayo y septiembre de 2018 el señor Carlos no reportó condiciones de salud a Lloreda S.A., no tiene conocimiento del último turno del trabajador.</u> Actualmente <u>Listos S.A.S. es la empresa temporal que suministra empleados a Lloreda S.A. cuando hay aumentos de producción. No tiene</u></p>

⁶⁰ 06AudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.mp4 minuto 55:10

⁶¹ 06AudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.mp4 Minuto 1:12:30

	<u>mucho conocimiento sobre el incremento de producción porque esa información la sabe es el área de producción.</u>
Testigo parte demandada Lloreda S.A. Elmer Mauricio Salazar. ⁶²	Es empleado de Lloreda S.A. como jefe de planta desde el 15 de octubre de 2014, laboraba en ese mismo cargo entre mayo y septiembre de 2018. <u>Carlos no laboraba en ese tiempo para Lloreda S.A. sino para Listos S.A.S., realizaba actividades como operador de montacargas cuando fue enviado en misión por Listos S.A.S a Lloreda S.A. Carlos dejó de prestar el servicio en la empresa porque en el mes de septiembre se terminó un pico de producción y no se requirió más personal. El pico de producción fue entre junio, julio, agosto y terminó en de septiembre de 2018, desvinculándose más o menos unas 20 personas. Carlos laboraba en dos turnos, podía ser de entre 6:00am y 2pm y entre 2pm a 10pm, no precisa cual turno tenía el señor Carlos el 18 de septiembre cuando finalizó el contrato. Luego de que se informa a Listos S.A.S. que no se requería más el servicio de Carlos, no se presenta más a laborar a la empresa, eso fue a partir del 19 de septiembre. En el periodo en que trabajó el demandante para Lloreda S.A. nunca informó que tuviera algún inconveniente o incapacidad médica, tampoco presentó incapacidades ante Lloreda S.A. No se reportó ningún accidente del señor Carlos. No hay reporte de que haya informado a la empresa de que tuviera recomendaciones médicas.</u>

Del haz probatorio se concluye que, desde el principio, las partes acordaron que el contrato duraría mientras durara la obra para la que se le contrató, es decir, para ejercer la labor de montacarguista para Lloreda S.A.S y que sería esta última quien determinaría la necesidad de la prestación del servicio del trabajador.

La cláusula segunda del contrato es del siguiente tenor:

“SEGUNDA. -DURACIÓN. - El presente contrato tendrá como duración el tiempo que dure la realización de la obra o labor particular contratada arriba señalada, la cual durará por el tiempo estrictamente necesario reportado al Empleador por la Empresa Usuaria. En consecuencia, este contrato termina en el momento en que la Empresa Usuaria comunique por cualquier medio al Empleador que la obra o labor particular que venía desempeñando el trabajador en misión ha finalizado, sin que el Empleador tenga que reconocerle indemnización alguna”.

No encontrándose en discusión que el contrato se celebró por duración de la obra o labor, que esa labor era la de montacarguista ante Lloreda S.A. – en acuerdo de

⁶² 06AudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.Minuto 1:17:56

reestructuración- siendo ella quien definiría la necesidad del servicio y que esta necesidad, según la documental y la testimonial recibidas en el expediente, surgió a raíz de un incremento en la producción, era apenas lógico que una vez comunicada la procedencia de la desvinculación del trabajador, que coincidió con la de otros, según el correo electrónico en que se pidió el favor de finalizar los contratos del personal de apoyo que allí se enlistó, deba entenderse que no hubo causa injusta o no precedida de legalidad para la terminación por parte de Listos S.A.S.

Cosa distinta es que se hubiera sorprendido al trabajador, que laborara directamente prestando el servicio a Listos S.A.S. a término indefinido o por un plazo establecido y de un momento a otro se le precisara que un tercero en la relación solicitó la terminación del contrato, sin embargo, en la carta de comunicación se lee:

“Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que, nuestra empresa usuaria nos ha informado que la obra o labor para la cual usted fue contratado concluye el día de hoy, por lo cual el contrato que lo une a nuestra empresa finaliza a partir del día -22- del Mes de -Septiembre- de 2018, en los términos del literal d) del artículo 61 del C.S.T. – subrogado. L. 50/90, art.5º”

Habiendo sido contratado por una empresa de servicios temporales, como trabajador en misión, lo lógico, además que sí lo determina el contrato, es que el trabajador estuviese consciente de haber sido contratado por poco tiempo, por aquel en que fuera necesario el servicio en la empresa usuaria, como efectivamente ocurrió. Además, se acreditó el contrato comercial que tuvo una duración comprobada de seis meses, que obedeció exclusivamente a un aumento de producción, tal y como lo manifestaron los testigos traídos por Lloreda S.A., finalizando en el mes de septiembre de 2018, cuando terminó el contrato del demandante.

Habiendo obedecido la terminación del contrato a la comunicación de la empresa usuaria -que no es objeto de reproche en esta instancia-, no hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto que regula el art. 64 del CST, que en el caso, hubiera correspondido al lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, sin que pudiera ser inferior a quince (15) días.

De la estabilidad laboral reforzada

Deprecia el demandante se declare su condición de persona con estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud; sin embargo, de la prueba recibida en el proceso no se sigue una consideración en ese sentido. De acuerdo con el precedente judicial expuesto en acápite anterior, es necesario que se establezca que el trabajador, a la fecha de terminación del vínculo contractual laboral realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

En el caso, obra una incapacidad por dos días -20 y 21 de septiembre de 2018-, la cual fue conocida por la empleadora luego de la terminación del contrato, sin que con antelación se hubiesen presentado otras incapacidades o se hubiera disminuido el desempeño del trabajador, o por lo menos de ello no obra prueba en el proceso, es más, ni siquiera se mencionó en el escrito de demanda o en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante.

No hay lugar a valorar incapacidades posteriores a la terminación del contrato, dada la inexistencia de la relación laboral para ese momento, no es exigible a la empleadora otorgarle valor alguno, se repite, las condiciones que radican en cabeza del trabajador la estabilidad laboral reforzada por salud, se han de presentar durante la ejecución del contrato, ser tan relevantes que impliquen la disminución del ritmo de trabajo y/o de la calidad del mismo de una manera significativa y ser conocidas por la empleadora, requisitos estos que no se satisficieron respecto de Carlos Arturo Colonia Carvajal.

Por lo expresado a este punto, **se confirmará** la sentencia venida en apelación.

COSTAS

Sin costas en esta instancia. Si bien el recurso del demandante no salió avante, no es menos cierto que de no haberlo interpuesto, se hubiera conocido la providencia en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2020.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal superior del Distrito Judicial de Cali, para su notificación.



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS