

**Constancia Secretarial:** vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 13 de abril de 2021, ambas partes remitieron en término los alegatos de conclusión al correo institucional, tal y como se ve en las constancias de recepción que obran en el expediente digitalizado.

Pereira, 30 de abril de 2021.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
**PEREIRA, DIECINUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO**  
Acta de Sala de Discusión No 076 de 18 de mayo de 2021

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor **JOSÉ OSCAR MORALES ARANGO** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 20 de enero de 2021, dentro del proceso que le promueve a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE DE PEREIRA**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320200008401.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor José Oscar Morales Arango que la justicia laboral declare que entre él y la Corporación Club Campestre de Pereira existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de enero de 2018 y el 10 de enero de 2020, el cual fue finalizado sin justa causa estando protegido por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con base en ello, aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar horas extras diurnas, la indemnización por despido sin justa causa, los perjuicios morales causados por su minusvalía, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o subsidiariamente el reintegro a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud; la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, la sanción

moratoria prevista en el artículo 65 del CST, así como las costas procesales a su favor.

Refiere que: pactó con la Corporación Club Campestre de Pereira un contrato de trabajo verbal a término indefinido el cual se extendió entre el 22 de enero de 2018 y el 10 de enero de 2020; las actividades para las que fue contratado consistían en remodelar el hoyo 6 del campo de golf, barrer todo el campo de golf, picar y aflojar los bunkers de arena, limpiar los bordos de guaduales, sembrar prado y zarandear la arena de los bunkers; para ejecutar las tareas asignadas, debió cumplir un horario de trabajo impuesto por la entidad empleadora, que habitualmente se extendía más allá de la jornada máxima legal permitida, generándose a su favor horas extras diurnas que no fueron pagadas por la Corporación accionada; el salario pactado fue el mínimo legal mensual vigente.

En cuanto a su salud, relata que: las actividades producto de sus labores le han generado síndrome de manguito rotatorio, lo que ha generada la prescripción de varias incapacidades, citas médicas, atención por urgencias y una serie de exámenes que definieron el padecimiento de la patología referida anteriormente; el 12 de diciembre de 2019, además de reiterarse el diagnóstico, se le recomendó: i) la disminución en la actividad física intensa y labores de alta exigencia, ii) evitar cargas por encima de los 7 kilogramos, iii) evitar el manejo de herramientas por encima de la línea de los hombros; todo ello por un mes; a pesar de cumplir con esas recomendaciones, no ha sentido mejoría en su salud.

No obstante su estado de salud, el 10 de enero de 2020 fue despedido unilateralmente y sin justa causa, decisión que le ha generado tristeza, falta de motivación, al punto que, después de haber sido valorado por psicología, se le diagnosticó trastorno mixto ansioso – depresivo.

Al dar respuesta a la acción y su reforma -archivos 10 y 17 del expediente digitalizado- la Corporación Club Campestre de Pereira se opuso a la totalidad de las pretensiones, manifestando que entre esa entidad y el accionante se suscribió un contrato de obra o labor determinada el 22 de enero de 2018 el cual expiró el 10 de enero de 2020 cuando finalizó la remodelación del hoyo 6 del campo de golf, habiendo finalizado también su proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral. En cuanto al síndrome de manguito rotador, sostiene que,

según la historia clínica del accionante, esa patología surgió producto de una caída generada en el año 2017, cuando no estaba vinculado con esa entidad, advirtiendo en todo caso, que el actor no tiene la condición de discapacitado y por tanto no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Formuló las excepciones de mérito que denominó “*Terminación del contrato de trabajo con justa causa*”, “*El demandante no es beneficiario de una estabilidad laboral reforzada*”, “*Cumplimiento de las obligaciones legales correspondientes por parte del Club*”, “*Pago*”, “*Compensación*”, “*Buena fe*”, “*Prescripción*” e “*Innominada o genérica*”.

En sentencia de 20 de enero de 2021 la funcionaria de primer grado determinó conforme con la prueba documental y testimonial allegada al plenario, que entre el señor José Oscar Morales Arango y la Corporación Club Campestre de Pereira se pactó, el 22 de enero de 2018, un contrato de trabajo por obra o labor determinada, consistente en la adecuación, reparación y remodelación del hoyo N°6 del campo de golf, y no un contrato de trabajo verbal a término indefinido como lo manifestaba la parte actora en la demanda.

Posteriormente concluyó que, la obra o labor contratada finalizó en el mes de marzo de 2018, sin embargo, debido a que el trabajador comunicó a la entidad empleadora que padecía unos inconvenientes de salud, la finalización del contrato de obra solo se pudo ejecutar en el mes de enero del año 2020, cuando consideró que el demandante no estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada.

Precisamente respecto a ese punto, esto es, frente a la estabilidad laboral reforzada, definió la *a quo* que a pesar de que la entidad accionada decidió prolongar la vigencia del contrato de trabajo por obra o labor determinada más allá del momento en que terminó la remodelación del hoyo N°6 del campo de golf, garantizando de esta manera los derechos mínimos del trabajador, la verdad es que el señor José Oscar Morales Arango no tenía una merma en su salud que lo hiciera beneficiario de esa garantía legal, pues a pesar de que tuvo unos leves problemas de salud, los mismos no tuvieron la magnitud para provocarle una pérdida de la capacidad laboral, pues como se determinó en la correspondiente calificación emitida por una de las entidades de la seguridad social, el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral arrojado en esa valoración fue equivalente al 0.0%; lo que demuestra que el actor no era una persona en situación de

discapacidad, razón por la que la finalización del contrato de trabajo no se presume como discriminatoria.

Al tratarse de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, habiéndose cumplido con su objeto, esto es, la remodelación del hoyo N°6 del campo de golf del Club, concluyó la *a quo* que su finalización se debió a esa situación y no a un despido sin justa causa como lo afirmaba el demandante.

Finalmente, en lo que concierne a las horas extras, sostuvo que en el proceso quedó probado que las tareas que ejecutó el demandante no se prolongaron más allá de la jornada máxima legal.

De acuerdo con lo expuesto, negó la totalidad de las pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales a la parte actora a favor de la Corporación accionada.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, asegurando que en el curso del proceso quedó desvirtuado que se tratara realmente de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, ya que se pudo demostrar que a pesar de que el señor José Oscar Morales Arango cumplió con la labor, esto es, la remodelación del hoyo N°6 del campo de golf, la verdad es que él continuó prestando sus servicios a favor de la Corporación Club Campestre de Pereira más allá de ese momento, lo que prueba que realmente se trató de un contrato verbal a término indefinido, finalizado sin justa causa y estando el trabajador protegido por la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a las horas extras diurnas solicitadas señaló que, de acuerdo con la prueba documental, no queda ninguna duda de que el señor Morales Arango prestó sus servicios más allá de la jornada máxima legal permitida, motivo por el que debe condenarse a la entidad demandada, no solamente a reconocer esos emolumentos, sino también a cancelar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emanada de la Secretaría de la Corporación, el apoderado judicial de la parte actora hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término, siendo pertinente señalar frente a su contenido que, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que “*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.*”, los argumentos emitidos por él coinciden con los expuestos en la sustentación del recurso de apelación.

Por su parte, la apoderada judicial de la entidad accionada solicitó la confirmación integral de la sentencia emitida el 20 de enero de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito Laboral del Circuito.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***¿Cuál fue la modalidad contractual que rigió el contrato de trabajo entre el señor José Oscar Morales Arango y la Corporación Club Campestre de Pereira?***

***¿Quedó demostrado en el proceso que el señor José Oscar Morales Arango se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el momento en que finalizó el vínculo laboral entre las partes?***

***¿Probó el demandante que prestó sus servicios personales más allá de la jornada máxima legal permitida?***

***Conforme con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar el siguiente aspecto:

### **CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.**

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

*“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).*

*En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.*

*Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”*

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1º de la última ley mencionada determina que:

**“Artículo 2º. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

**1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** 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.”

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de

1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, el concepto genérico de “discapacidad relevante” deja un margen muy amplio de subjetividad para su aplicación, sin embargo, la Sala de Casación en sentencia SL711-2021 radicado 64605, precisó su uso y entendimiento de la siguiente manera:

*“En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.*

*A lo anterior hay que agregar, como se mencionó en líneas precedentes, que efectivamente el Estado ha honrado sus compromisos internacionales ajustando su legislación y ampliando las garantías para dicha población en diversos campos, de lo cual puede mencionarse la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tuvo como propósito “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”, dando aplicación a la Ley 1346 de 2009, que se itera, incorporó al orden interno la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y concretamente, en materia del derecho al trabajo, esto es, la posibilidad de acceder en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, alguna forma digna de empleo y formación, en el art. 13 impuso obligaciones principales en el ejecutivo, y secundariamente en el sector privado, para seguir estimulando la vinculación laboral de dichas personas.*

*Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce “que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la*

*sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente.*

*Claro, los literales a y b del art. 4 de la Convención le exigen a los Estados partes, adoptar medidas legislativas tendientes a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; igualmente, el art. 27 a efectos de promover el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, exige que se prohíba la discriminación en la diferentes etapas – selección, contratación y empleo- y promover su continuidad; además de que puedan ejercer los derechos laborales y sindicales, pero nada de ello se contraviene, por el hecho de que se identifique en forma particular y objetiva unos rangos de protección, para hallar con certeza a personas con discapacidad, y no simplemente cualquier limitación a afectación a la salud que no pueda encajar allí.*

*A este punto debe adicionalmente recordarse que, aunque el Decreto 2463 de 2001, estuvo vigente hasta el año 2013, el instrumento establecido para la calificación de la discapacidad, previsto en el Decreto 917 de 1999, mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual de Calificación de Invalidez, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, el cual derogó expresamente el anterior, conforme lo previó el artículo 6 de esta última normativa reglamentaria. Así las cosas, es meridianamente claro que, a parir de dicha norma, la valoración de la discapacidad debe realizarse, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme lo establece el inciso 2 del artículo 2 del último de los citados decretos.*

*Además, hacia esa identificación ha ido la legislación, a partir de la integración al orden jurídico interno de la citada Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues basta con solo verificar el art. 2° del D. 1507 de 2014, la Circular 009 de 2017 de la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 583 de 2018, modificada por la Resolución 246 de 2016 del Ministerio de Salud, y últimamente, la Resolución 113 de 2020, para hacerse una idea, que para verificar la discapacidad de una persona existen unas reglas y unas categorías o denominadas discapacidades avaladas por el ordenamiento jurídico: discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, sordoceguera, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial y discapacidad múltiple, con sus respectivos grados, según lo desarrollan las Resoluciones del Ministerio de Salud.*

*La mención de tales regulaciones, sólo para indicar que las personas con discapacidad, a partir de la renovación normativa por cuenta de los compromisos internacionales del Estado, buscan identificar con precisión alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, que es la definición concreta de la Convención y las normas que lo incorporaron al orden jurídico interno - que en realidad dificulte la prestación del servicio, es decir, una afectación relevante al estado de salud que impida*

*el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo.*

*Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, aunque no es cierto lo que adujo la censura, sobre la omisión del Tribunal en referirse a los grados de limitación previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, dado que el sentenciador sí mencionó ese aspecto al hacer alusión a la sentencia de la CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, en la que la Sala explicó las clases de limitación que se deben acreditar en el beneficiario de la protección, acorde con dicha norma, se equivocó al indicar que esa clasificación no es impedimento para aplicar la protección a especiales situaciones de salud que no estén allí, pero que también imposibilitaban el desarrollo normal de las labores, pues como se explicó, para la jurisprudencia de la Sala, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la cual ha sido fijada por el legislador, a partir del 15%, concebida como moderada y, por tanto, como un factor objetivo de verificación por parte del operador judicial.”*

## **CASO CONCRETO**

Para una mejor comprensión de los temas que abarcan los problemas jurídicos a resolver, la Corporación estima pertinente en primer lugar abordar el tema de la estabilidad laboral reforzada que aduce tener el actor, para posteriormente analizar cual fue la modalidad contractual que rigió el contrato de trabajo entre él y la Corporación Club Campestre de Pereira y finalmente determinar si quedó demostrado en el plenario que el trabajador prestaba sus servicios en tiempo suplementario como se afirma en la demanda y en la sustentación del recurso de apelación.

### **Sobre el estado de salud del trabajador para el 10 de enero de 2020 cuando finalizó la relación laboral con la Corporación Club Campestre de Pereira.**

Al revisar la historia clínica, exámenes, incapacidades y documentos referentes al estado de salud del accionante adosados con la demanda y su contestación que obran en los archivos 1 y 10 de la carpeta de primera instancia del expediente digital, se observan las siguientes situaciones:

- El día 30 de enero de 2018 el señor José Oscar Morales Arango, mientras desempeñaba las actividades concernientes al contrato de trabajo que lo unía con la entidad demandada, sufrió caída de su propia altura después de reventarse un lazo que estaba halando, sufriendo golpe en la cadera.

- Después de ser atendido por enfermería, reportarse el accidente a la ARL y realizarse los exámenes diagnósticos correspondientes, la administradora de riesgos laborales Sura inició la investigación correspondiente, la cual culminó con la calificación emitida por esa entidad el 16 de noviembre de 2018, notificada a la Corporación accionada el 5 de diciembre de 2018, en la que se determinó que el accidente de origen laboral que sufrió el trabajador el 30 de enero de 2018, no produjo ningún tipo de secuelas, razón por la que su pérdida de la capacidad laboral la determinó en un 0.0%.
- Inconforme con esa decisión, el trabajador interpuso recurso de apelación, el cual fue resuelto por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda por medio de dictamen N°10124964-535 de 15 de mayo de 2019, en el que, después de evaluar los conceptos emitidos por medicina general y fisioterapia, en conjunto con los exámenes diagnósticos, estableció que el accidente laboral que sufrió el señor Morales Arango el 30 de enero de 2018, no le generó secuelas y por tanto no existe pérdida de la capacidad laboral, motivo por el que confirmó la decisión emitida por la ARL Sura.
- Estando en el proceso de calificación relacionado anteriormente, al señor José Oscar Morales Arango se le practicó el 25 de abril de 2019 corrección quirúrgica de dedo en gatillo, que le genera una incapacidad de treinta días, que finalizan el 24 de mayo de 2019.
- El 29 de mayo de 2019, el trabajador visita al médico general, quien luego de darle alta por la intervención quirúrgica reseñada anteriormente, le diagnostica síndrome de manguito rotatorio del hombro izquierdo, motivo por el que le otorga en ese momento una incapacidad de 7 días.
- Continuando con esas molestias y posteriormente con un pequeño dolor en el pie, consulta de nuevo a medicina general el 6 de septiembre de 2019, en donde se evidencia que el trabajador, producto de una contusión en la rodilla, no presenta edema, ni deformidad, razón por la que se le otorga una incapacidad de dos días para que se recupere del leve dolor que le produjo el golpe.

- Como producto del diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio y luego de esperar que se le asignara la cita con el especialista en ortopedia y traumatología, el 4 de diciembre de 2019 es valorado por esa especialidad, en donde, después del estudio de los exámenes correspondientes, el galeno determina que, a pesar de que el cuadro clínico evidencia un dolor persistente por cuenta de las actividades diarias, la resonancia magnética **no muestra zonas de lesión importantes traumáticas**, motivo por el que le recomienda por el término de un mes la disminución en la actividad física y en labores de alta exigencia, evitar cargas superiores a 7 kilogramos y no ejecutar manejo de herramientas por encima de la línea de los hombros por un mes, recomendaciones que como se expresa en la demanda fueron debidamente ejecutadas, venciendo las mismas el 4 de enero de 2019.

Al analizar la pruebas relacionadas anteriormente en concordancia con la temática expuesta previamente sobre la forma como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha abordado el concepto de discapacidad para definir si una persona se encuentra protegida por la estabilidad laboral reforzada, se encuentra que en este caso, a pesar de que el señor José Oscar Morales Arango ha sufrido algunos quebrantos de salud durante la ejecución del contrato de trabajo que lo unió con la Corporación Club Campestre de Pereira entre el 22 de enero de 2018 y el 10 de enero de 2020, lo cierto es que en primer lugar, el accidente de trabajo que se produjo el 30 de enero de 2018, no produjo ningún tipo de secuelas, tal y como lo determinó en un primer momento la ARL Sura en el dictamen emitido el 16 de noviembre de 2018, confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda en dictamen N°10124964-535 de 15 de mayo de 2019, en el que determinó que el trabajador tenía 0.0% de pérdida de la capacidad laboral; siendo pertinente manifestar, que si bien el actor presentó otras dolencias que afectaron su salud e independientemente de que en el expediente no aparezca una prueba que revele que esas afectaciones han menguado la capacidad laboral del trabajador en por lo menos el 15%, en realidad, el señor Morales Arango no es una persona que se encuentre en estado de **discapacidad relevante**, por cuanto el problema de dedo en gatillo que fue corregido en cirugía de 25 de abril de 2019, siendo dado de alta el 29 de mayo de 2019, y más allá de que el trabajador ha mostrado dolencias por cuenta de un síndrome de manguito

rotatorio del hombro izquierdo, la verdad es que el médico especialista en ortopedia y traumatología después de evaluar su caso el 4 de diciembre de 2019, determinó que él no tiene **zonas de lesión importantes traumáticas**, generándose en ese momento unas recomendaciones por un mes, que como se dijo en la demanda, fueron acatadas correctamente por el trabajador, quien adicionalmente en el interrogatorio de parte confesó que para el 10 de enero de 2020 no se encontraba incapacitado; evidencias que demuestran que el señor José Oscar Morales Arango no es una persona que esté en estado de **discapacidad relevante** y por tanto no estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; como atinadamente lo determinó la funcionaria de primera instancia.

### **Modalidad del contrato de trabajo.**

Contrario a lo expuesto por el señor José Oscar Morales Arango en la demanda - archivo 01-, en las páginas 26 y 27 del archivo 10 en el que se encuentra la contestación de la demanda y sus anexos, se adosó “contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada” suscrito entre la representante legal de la Corporación Club Campestre de Pereira y el demandante, en el que se determina que el señor Morales Arango, como obrero de campo, se obliga a prestar sus servicios hasta que finalice la remodelación del hoyo 6.

Con el objeto de dar luces sobre el asunto, la parte actora solicitó que fuera escuchado el testimonio de la señora Jenny Marcela Agudelo Soto, mientras que la entidad accionada pidió que se oyera la declaración de la señora Diana Carolina Méndez Vallejo, quienes luego de informar que eran la Coordinadora de Gestión Humana y la Coordinadora del Sistema Integrado de Gestión del Club respectivamente, sostuvieron que en el mes de enero del año 2018 la entidad se dio a la tarea de remodelar el hoyo 6 del campo de golf, motivo por el que contrató una serie de trabajadores para que desempeñaran esas tareas, explicando que todas las personas que fueron contratadas para adelantar esa labor, finalizaron su vínculo laboral una vez terminó la remodelación de ese hoyo, con excepción del señor José Oscar Morales Arango, a quien se le fue extendiendo el contrato de trabajo, explicando frente a esa situación, que la obra empezó en enero de 2018 y tuvo una duración de tres meses que finalizaron en los últimos días del mes de marzo de esa anualidad, sin embargo, debido a la situación de salud que presentó

el trabajador el 30 de enero de 2018, cuando se accidentó en sus actividades laborales, la Corporación tomó la determinación de no dar por terminado el contrato de trabajo a pesar de que se había cumplido con su objeto, esto es, la remodelación del hoyo 6 del campo de golf, hasta que nos definiera cuales eran las consecuencias que ello le traería a la salud del trabajador, razón por la que lo ubicaron en actividades sencillas de campo; posteriormente cuando se les indagó porque no se había dado por finalizado el contrato de trabajo una vez que se supo la decisión emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda en mayo de 2019, indicaron que en esa época y con posterioridad el actor volvió a presentar inconvenientes de salud, por lo que la Corporación, por prudencia, esperó a que todas esas situaciones quedaran debidamente definidas, para tener la certeza de que no se estaba vulnerando los derechos mínimos del trabajador, pues la razón de ser del vínculo laboral no solamente era para favorecerse de sus servicios, sino también para protegerlo ante esas contingencias de salud, por lo que una vez quedó definido que el accionante no estaba incapacitado y no padecía secuelas graves de esos eventos, reactivaron el proceso de finalización del contrato de trabajo que se había suspendido desde el mes de marzo de 2018.

En efecto, conforme con lo expuesto por las testigos oídas por petición del accionante y de la entidad accionada, en conjunto con la prueba documental referida en el capítulo anterior, no queda ninguna duda en que el contrato de trabajo que unió a las partes fue bajo la modalidad de duración de la obra o labor determinada, quedando debidamente demostrado que el finiquito contractual, que debió producirse en el mes de marzo de 2018 cuando se concluyó la remodelación del hoyo 6 del campo de golf, solamente se extendió con el único objeto de preservar los derechos mínimos del trabajador, hasta tanto no quedaran definidos todos los aspectos que afectaban su salud, los cuales aplicó de manera correcta, pues no solamente esperó a que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda definiera las secuelas que se habían generado por cuenta del accidente de trabajo el 30 de enero de 2018, sino que debido a sus otras dolencias, esperó hasta el mes de enero de 2020, cuando se vencieron las recomendaciones otorgadas por el médico ortopedista, para, teniendo la certeza que no se vulneraban sus derechos, reactivar el proceso de finalización del contrato de trabajo por el cumplimiento de la remodelación del hoyo 6 del campo de golf; sin que sea correcto pensar que ese accionar, preventivo y adecuado de la entidad demandada, haya modificado la modalidad contractual que se pactó entre las

partes, como equivocadamente parece entenderlo el apoderado judicial del actor; razones por las que se debe concluir que la relación contractual fue finalizada correctamente por la Corporación accionada, como bien lo determinó el juzgado de conocimiento.

### **Trabajo suplementario.**

Como bien lo ha definido la jurisprudencia local y nacional, cuando se solicita el pago de trabajo en tiempo suplementario, no les dable al juez hacer suposiciones ni cálculos aproximado respecto al número posible de horas de actividades laborales ejecutadas por el trabajador, por lo que es carga del reclamante acreditar con absoluta claridad la cantidad de horas laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria, ya que esa exactitud le permite al operador judicial determinar con exactitud y certeza el monto económico de la remuneración a que tendría derecho.

En ese aspecto, argumenta el apoderado judicial de la parte actora que con la relación de ingresos adosada por la parte demandada con la contestación de la demanda, se demuestra fehacientemente que el accionante prestó sus servicios más allá de la jornada máxima legal.

Como se aprecia en las páginas 28 y siguientes del archivo 10 que contiene la contestación de la demanda y sus anexos, obra la relación de ingresos a la Corporación Club Campestre de Pereira por parte del señor José Oscar Morales Arango, en la que se reporta hora de ingreso y hora de salida de las instalaciones.

Frente a esos documentos, las testigos oídas en el curso del proceso, fueron claras en determinar que ese es un control que se hace en la portería del club a todas las personas que ingresan a las instalaciones, pero que realmente en ella no se reporta efectivamente el momento en el que cada trabajador empieza efectivamente a realizar sus actividades laborales, por cuanto entre ese punto y los lugares de trabajo hay una distancia significativa que se tiene que transitar para iniciar las tareas, es decir, que en ese momento en el que se consigna la llegada, no ha empezado el trabajador a ejecutar sus tareas. Explicaron también las declarantes que tampoco la hora de salida que allí se registra es la que da fe de la hora en la que finalizaron la jornada diaria, ya que las personas pueden

permanecer en las instalaciones el Club, sin prestar sus servicios, solo reportándose su salida de ese lugar mucho tiempo después; adicionalmente dijeron que hay muchas oportunidades en que por afán no se registran, sobre todo las salidas, como ha ocurrido con muchas personas en infinidad de ocasiones.

Ante varias preguntas realizadas por el apoderado judicial de la parte accionante, las testigos explicaron que la entidad siempre ha pagado a sus trabajadores el tiempo de trabajo suplementario, tal y como en su momento ocurrió con José Oscar, y que para ello había un proceso organizado por la entidad, que consistía en que el jefe inmediato del trabajador, en primer lugar, tenía que autorizar el trabajo en tiempo suplementario y posteriormente en una planilla, él y el trabajador relacionaban las horas adicionales de trabajo que después eran debidamente remuneradas.

Conforme con lo explicado por las testigos y al observar los documentos relacionados anteriormente, pertinente es poner de presente que no existe un patrón que permita inferir que en esos documentos se reportaba la iniciación efectiva de la prestación del servicio, pues por ejemplo el viernes 31 de agosto de 2018 (fecha en que no se encontraba incapacitado el actor) se reporta que el señor Morales Arango ingresó a las instalaciones del club a las 4:18:00 pm y salió a las 4:18:04 pm, es decir, que solo estuvo 4 segundos en las instalaciones del club, lo que bajo un contexto equivocado permitiría concluir que él no prestó sus servicios en ese día, y como ese existen varios ejemplos dentro de esos documentos que permiten otorgarle fidelidad a lo narrado por las testigos en sus relatos, consistente en que ese reporte no demuestra la efectiva prestación del servicio por parte de los trabajadores.

Así las cosas, al no existir prueba que demuestre con certeza que el actor prestó sus servicios en jornadas superiores a la máxima legal permitida, no queda otro camino que negar las pretensiones encaminadas en ese sentido, como acertadamente lo hizo en su momento la falladora de primera instancia, no sin antes señalar frente al último punto objeto de controversia, que al revisar las planillas de nómina del trabajador -pags.41 y ss del archivo 10- se observa que en el mes de febrero del año 2018 la Corporación demandada le reconoció y pagó 11.50 horas extras diurnas y en el mes de abril de esa misma anualidad se le cancelaron 7.50 horas extras diurnas; documentos estos que sumados al correcto

accionar de la entidad accionada, permiten colegir que la entidad empleadora siempre cumplió con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, incluido el reconocimiento y pago del trabajo en tiempo suplementario.

En el anterior orden de ideas, al no salir avante ninguno de los puntos objeto de apelación por parte del apoderado judicial de la parte actora, se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 20 de enero de 2021 y en consecuencia se le condenará en costas procesales en esta sede en un 100% a favor de la Corporación Club Campestre de Pereira.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia recurrida.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas procesales en esta sede al demandante en un 100% a favor de la entidad accionada.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada  
Con aclaración de voto

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

**Firmado Por:**

**JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**Firma Con Aclaración De Voto**

**GERMAN DARIO GOEZ VINASCO**

**MAGISTRADO**

**MAGISTRADO - TRIBUNAL 003 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD  
DE PEREIRA-RISARALDA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez  
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario  
2364/12

Código de verificación:

**9466fbe983adbcdbae8636451e3af9aff104d85427b6222d028a93b579fe53f2**

Documento generado en 19/05/2021 07:11:52 AM