



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA  
SALA ÚNICA DE DECISIÓN  
ÁREA LABORAL**

Pamplona, veintiocho de enero de dos mil veintidós

REF: EXP. No. 54-518-31-12-001- 2020-00096-01  
APELACIÓN SENTENCIA - ORDINARIO LABORAL  
ORIGEN: JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA  
DEMANDANTE: JORGE VILLAMIZAR VILLAMIZAR  
DEMANDADO: WILLIAM VERA ARIAS

MAGISTRADO PONENTE: JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ  
ACTA No. 002

## **I. A S U N T O**

Se pronuncia la Sala respecto del **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por el apoderado judicial de la parte accionante en contra de la **SENTENCIA** emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de esta ciudad en audiencia celebrada el 5 de agosto de 2021, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **JORGE VILLAMIZAR VILLAMIZAR** hacia **WILLIAM VERA ARIAS**.

## **II. ANTECEDENTES**

### **1. Hechos y solicitud<sup>1</sup>**

**1.1 JORGE VILLAMIZAR VILLAMIZAR**, como trabajador, convocó a **WILLIAM VERA ARIAS**, como empleador, pretendiendo se declarara la “*continuidad*” del contrato de trabajo que suscribieron el 1° de marzo de 2019 y que éste finiquitara unilateralmente el 18 de noviembre siguiente. Para fundamentar su pretensión narró que **VERA ARIAS**, quien desarrolla una actividad mercantil como persona natural con domicilio en Pamplona, lo contrató para desempeñarse como obrero durante el desarrollo del **contrato civil N° 648 de 2019**, para realizar obras en el cercamiento del campus principal de la Universidad de Pamplona, en este municipio, lugar donde prestó personalmente sus servicios, por los cuales recibió una asignación salarial mensual de ochocientos veintiocho mil ciento dieciséis pesos (\$828.116). Además, adujo:

**1.2** Que en tal desarrollo el 20 de junio de 2019 sufrió accidente laboral con resultado de dictamen médico de: “**1. MANO TRAUMA DERECHA. 2. AMPUTACION DE 2 DEDO DE**

---

<sup>1</sup> Folios 132-138 escrito de subsanación de la demanda.

*MANO DERECHA, FRACTURA ABIERTA DE PRIMER METACARPIANO Y DE 3 METACARPIANO EN MANO DERECHA. 4. POP DE AMPUTACION DE 2 DEDO + CURETAJE OSEO EN 1-3 METACARPIANO*”, encontrándose al momento del accidente afiliado a la ARL Positiva.

**1.3** Que con ocasión del accidente laboral le practicaron dos operaciones en la mano derecha y fue preciso adelantar un proceso de rehabilitación y recuperación; disponiéndole incapacidades médicas por un total de 140 días, las cuales no le han sido canceladas por la citada ARL ni por su empleador.

**1.4** Que el día 13 de marzo de 2020, la ARL Positiva mediante dictamen N° 2168426 le calificó la pérdida de la capacidad laboral con origen en accidente de trabajo en 18.39%, el cual objetó ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Norte de Santander, la que el 02 de julio de ese mismo año retasó y declaró una merma en su fuerza de trabajo del **31.91%**.

**1.5** Que terminadas las incapacidades el señor **WILLIAM VERA ARIAS** no lo empleó más, no lo reubicó en otra obra, ni pidió permiso a la autoridad competente para despedirlo, a pesar del conocimiento que tenía de la condición de discapacidad severa. Tampoco le pagó las prestaciones sociales adeudadas.

**1.6** Como consecuencia de lo expuesto, solicitó que se condenara al demandado al reintegro, sin solución de continuidad, así como al pago de la sanción por despido en condiciones de discapacidad, los salarios causados desde su desvinculación hasta la fecha, aportes al sistema de seguridad social integral, cesantías, intereses a las cesantías, primas, sanción moratoria por no consignación oportuna de las cesantías, las prestaciones que resulten probadas, así como las costas y gastos procesales.

### **III. ACTUACIÓN PROCESAL**

1. Mediante proveído del 14 de octubre de 2020<sup>2</sup> se inadmitió la demanda; con escrito presentado oportunamente se subsanaron las falencias advertidas<sup>3</sup>. Constatados los requisitos legales, mediante auto del 6 de noviembre de 2020<sup>4</sup> se le dio vía libre a la demanda; notificado el accionado dio respuesta aceptando unos hechos, negando otros y oponiéndose a las pretensiones; propuso como excepción la que denominó “*COBRO DE DERECHOS NO CAUSADOS*”, siendo su argumento central que la terminación de la relación laboral no obedeció a discriminación por discapacidad, sino a que el contrato laboral por obra o labor contratada terminó cuando desaparecieron las causas que le

<sup>2</sup> Folio 129 expediente digital del cuaderno de primera instancia.

<sup>3</sup> Folios 131 a 185 ibidem.

<sup>4</sup> Folios 187 y 188 ibidem

dieron origen. En relación con la aspiración del pago de incapacidades, adujo que el actor desconoce que de las reclamaciones efectuadas ante ARL Positiva tuvo respuesta y se hizo la efectiva transacción bancaria, lo que puede considerarse *“como un hecho de mala fe, toda vez que mi poderdante ya había cubierto al menos sesenta días de incapacidad en los pagos hechos los días 9 de agosto y 6 de septiembre de 2019”*.

Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante sentencia dictada en audiencia llevada a cabo el 5 y 6 de agosto de 2021, el Juzgado cognoscente declaró que entre las partes existió un contrato laboral entre el 24 de abril y el 27 de agosto de 2019, negó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

## **2. Sentencia de primera instancia**

La señora juez de instancia encontró que el contrato que se celebró entre los contendientes tuvo como objeto que el actor se desempeñara como ayudante de construcción del encerramiento del campus de la Universidad de Pamplona, cuya duración correspondería hasta cuando hubiera transcurrido el 80% de dicha obra; el salario que se pactó fue el mínimo legal mensual vigente y el horario fue la jornada ordinaria.

Asimismo, finiquitó que el demandado pagó dos incapacidades que en realidad no le correspondían asumir directamente, por el valor de un salario mínimo legal vigente cada una y que, además, no realizó su recobro como quedó demostrado con los certificados que expidió la ARL Positiva, lo que a juicio de la falladora permite advertir que a la terminación del contrato, que fue a finales de agosto de 2019, el demandado le había hecho un adelanto de estas sumas y por ello las descontó de la liquidación final de las prestaciones sociales y vacaciones del actor, cuyo cálculo por los extremos de la relación, esto es, entre el 24 de abril y el 27 de agosto de 2019, con base en el salario mínimo legal mensual vigente de ese año, arroja un total de **\$793.115**, valor que resulta inferior a aquél que pagó el empleador, pues las dos incapacidades en total suman **\$1.656.000**.

En esa misma línea de análisis, la señora juez, con soporte doctrinal, encontró que el extremo pasivo, finalizado el contrato, podía compensar lo que había pagado por incapacidades del valor a liquidar, cuyo monto, como se dijo antes, estaba más que cubierto, por lo que denegó las aspiraciones de reconocimiento de dichos emolumentos.

A similar conclusión se arribó en relación con la indemnización por no satisfacción de cesantías, pues en el caso concreto la relación terminó a finales de agosto de 2019 y conforme a lo establecido en el numeral 1º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, las

cesantías y sus intereses se pagarán a la fecha de terminación del contrato o en los días posteriores, lo cual se cumplió cuando el demandado desembolsó la segunda incapacidad, por lo que el pago se efectuó en un periodo razonable, lo que hace improcedente el reconocimiento de indemnización.

Concluyó, igualmente, la falladora, que para la fecha de presentación de la demanda, 02 de octubre de 2020, ya habían sido cubiertas todas las incapacidades por parte de la ARL, cuyos pagos se realizaron a través de una transferencia que hizo el Banco de Occidente a la cuenta de Bancamía que posee el demandante, por lo que debe darse por cumplida esta obligación.

Que el finiquito del contrato obedeció a una causa legal, como lo es la terminación de la obra contratada, por lo que no se configura un despido injustificado como se pretendió en la demanda, pues la Universidad de Pamplona certificó que existió el contrato de obra No. 648 de 2019 que celebró con **WILLIAM VERA ARIAS**, el que inició el 27 de marzo y finalizó el 27 de agosto de 2019, lo que hace improcedente el reconocimiento de la indemnización por terminación del contrato de que trata el artículo 64 Código Sustantivo del Trabajo.

En relación con la estabilidad reforzada y el reintegro, se estableció en el fallo que para el momento en que se hizo efectiva la terminación del contrato, esto es, el 27 de agosto de 2019, el demandante tenía una discapacidad generada por la fractura de primero, segundo y tercero metacarpiano, mano derecha y amputación del dedo índice de la misma, sin que se estableciera hasta ese entonces su grado; no obstante para dicha data el demandado conocía de la situación de salud del actor. Posteriormente se determinó una pérdida de capacidad laboral del 31.91%, lo que lo ubica en una discapacidad severa, con fecha de estructuración del 11 de marzo de 2020.

Con dichos antecedentes, el A quo estimó que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una conducta de discriminación por el estado de salud del trabajador, sino a una causa legal como fue la terminación del contrato que **VERA ARIAS** celebró con la Universidad de Pamplona, pues se culminó la obra de cerramiento del campus de dicha institución educativa; ello aunado al hecho de que el demandante no logró acreditar que para esa época el demandado tuviera, al menos en la ciudad de Pamplona, otras obras donde hubiera podido reincorporarlo. Por ende, negó el pretense de reintegro y reconocimiento de indemnización.

Finalmente, se dispuso la negativa de la indemnización por falta de pago de que trata el artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo, al respecto consideró la operadora que, de una parte, no se demostró mala fe en el actuar del empleador y, de otra, que a la terminación del contrato de trabajo ya se habían cubierto los valores correspondientes a

salarios y prestaciones del demandante y las incapacidades, pues aunque hubo demoras con éstas últimas, eran un deber que le correspondía exclusivamente a la ARL, por lo que mal podrían atribuírsele al demandado.

#### **IV. EL RECURSO**

Dentro del término concedido para dicho propósito y al tenor de lo dispuesto en el Decreto 806 de 2020, el demandante interpuso el recurso de apelación, en el cual planteó como único disenso lo relacionado con la no reubicación del actor en virtud de la estabilidad laboral reforzada.

Según el procurador judicial apelante, el demandante por la estabilidad laboral reforzada que detentaba en virtud del principio de solidaridad y según el reconocimiento que de alguna manera hizo en su interrogatorio de parte del demandado, sí podía haberse reubicado a laborar aun cuando fuera en otro Municipio diferente a Pamplona, esto por su deficiente estado de salud que difícilmente le permite encontrar un empleo para satisfacer sus necesidades y las de su familia: *“la calificación del señor Jorge Villamizar está planteada durante toda su incapacidad y con posterioridad a ella; es decir, al momento de la terminación de la obra o labor para cual fue contratada, el señor Jorge Villamizar se encontraba incapacitado, toda vez que la incapacidad del señor terminó el 18 de noviembre de 2019; en razón a ello considero que sí existió estabilidad laboral reforzada toda vez que en el momento, si bien no estaba calificado, el trabajador estaba incapacitado y solamente con posterioridad al 18 de noviembre, día siguiente, se presentó a laborar y el señor WILLIAM VERA a pesar de no haberlo reconocido, ni lo recuerda, como lo manifestó, sí, sí debió haberlo reubicado en otra parte ya que tenía uniones temporales a las cuales podía haber hecho de manera solidaria este empleo”*.

#### **V. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA**

##### **1. Parte demandante**

Dentro del término de traslado concedido para las alegaciones finales, conforme al ya citado Decreto 806, esboza el accionante su desacuerdo frente al fallo emitido en primera instancia, recalcando que el cognoscente de manera equivocada y errónea interpreta que su defendido no tiene la condición de especial protección por estabilidad laboral reforzada, para lo cual cita el resultado del dictamen N° 88156910-688, de fecha 30 de junio de 2020, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de N.S., en la que se determinó una PCL del 31.91%, la cual lo ubica en una limitación “severa”.

En sustento de su tesis, trae a colación pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

Refirió, además, que la demandada contestó extemporáneamente la acción, actuación que se configura como un indicio en su contra, situación que, precisa, la primera instancia no tuvo en cuenta.

Igualmente, adujo que quedó demostrado en el interrogatorio de parte que la única causa alegada por el empleador para finalizar la relación laboral fue la terminación de la obra afecta al contrato 648, la cual saldó el día 29 de agosto de 2019, lo que, en su sentir, no cuenta con una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. En este contexto, alegó que ese finiquito no resulta una causal objetiva, ni mucho menos proporcional a la situación del trabajador, máxime cuando reconoció y quedó demostrado que el demandado contaba con otras obras Civiles, en las cuales ha podido brindar empleo al demandante en su condición de trabajador con estabilidad laboral reforzada, comprobándose de esa forma que la única causa objetiva para no contratarlo fue su estado de salud.

Se mostró inconforme además el letrado con la manifestación realizada en el fallo en relación con que *“se compensaron unos pagos de incapacidades, por la liquidación que no demostró el señor WILLIAM VERA ARIAS, hubiese pagado a mi representado, y por tal motivo no accedió a las pretensiones de la demanda, cuando la ley laboral no contempla la compensación de un derecho por otro, como lo hizo el fallador de primera Instancia”*.

## **2. Parte demandada**

Rememoró que su extremo de la litis estuvo conforme con la decisión de primera instancia y que dentro de la sustentación del recurso de apelación el apoderado de la parte actora hizo una muy breve explicación de sus argumentos, los cuales giraron de forma principal respecto a la no aplicación del principio de solidaridad. No obstante, en los alegatos presentados en esta instancia, enfatiza, la parte actora hizo alusión a temas que no fueron observados dentro de su sustentación de apelación, lo que transgrede el *“principio de consonancia”* que fuera introducido al ordenamiento laboral mediante la Ley 712 de 2001, que indica que el juez laboral de segunda instancia al resolver el recurso de apelación sólo debe limitarse a las materias objeto del recurso. Por ello solicita este no recurrente se aplique con rigorismo el referido principio, a efectos de que no se vulnere el derecho de contradicción y defensa de las partes y se mantenga el decoro y respeto para con las partes y para con el Tribunal en las actuaciones que aquí se surtan.

## **VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

## 1. Competencia y marco de la decisión

Al tenor del artículo 15 del C.P.T. y de la S.S. literal B, es competente esta Sala para desatar la apelación interpuesta por la parte demandante.

En virtud del artículo 66A ibidem la sentencia de segunda instancia debe estar en “consonancia” con las materias objeto de alzada. Por tanto, no será objeto de desarrollo la ampliación de temas de debate que el censor hace en sede de alegatos<sup>5</sup>; aspecto de limitación que, por demás, fue advertido en forma expresa por la Operadora de instancia previo a surtirse por aquél la correspondiente sustentación; así el Tribunal centrará su estudio en las pretendidas estabilidad laboral reforzada y reubicación. Esto sin perjuicio de que la apelación, en su resolución, de suyo, incluye los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador (C-968 de 2003).

## 2. Solución del caso

2.1 Son hechos no controvertidos en el plenario y en lo que interesa a la alzada:

i) que el 24 de abril de 2019, las partes suscribieron un “contrato individual de obra o labor determinada”, para que el demandante ocupara el cargo de “ayudante de construcción”, con una asignación de un smlmv<sup>6</sup>; ii) sobre el término de este contrato se acordó que tendría una “duración hasta cuando haya transcurrido el 80% de la obra del encerramiento de la Universidad de Pamplona (...)”<sup>7</sup>; iii) que el 20 de junio de 2019, Jorge Villamizar Villamizar, sufre un accidente de trabajo que comprometió su mano derecha, que lo tuvo incapacitado por medicina laboral hasta el 18 de noviembre de 2019<sup>8</sup>; iv) que el contrato de obra terminó de ejecutarse en un 100% el 28 de agosto de 2019<sup>9</sup>; iv) que el 18 de

---

<sup>5</sup> Al respecto, se ha pronunciado recientemente Sala Labora de la CSJ: “Pues bien, yerra la censura en su argumentación no solamente porque el error de hecho no es predicable de esta pieza procesal (CSJ SL7491-2017) sino también, debido a que no le es dable pretender que los argumentos planteados en tales alegatos, subsanen de alguna manera cualquier posible deficiencia existente en el recurso de apelación, pues el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS limita el pronunciamiento de segundo grado a los temas planteados en la apelación, no aquellos contenidos en escritos anteriores o posteriores. Sobre ello, son oportunas las consideraciones realizadas en providencias CSJ SL4397-2015 y CSJ SL9518-2015, primera en la que se expuso: [...] es claro de que en las alegaciones que formuló el apoderado de la parte demandante y recurrente, durante el trámite de la segunda instancia, en donde además de reiterar el alcance de la impugnación del recurso de apelación descrito, adicionó y sustentó la solicitud para que se estudiara la petición de la pensión proporcional de jubilación convencional, oponiéndose a la declaración de petición antes de tiempo que efectuó el A quo. //Al respecto, vale la pena aclarar que las alegaciones, entendidas como las razones conclusivas que expone el apoderado judicial de cada parte, que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugnar las del adversario, realmente conforma un informe oral que presentan los litigantes en donde hacen un análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas, para defender su historia incluidas en la demanda, en la contestación, en la reconvenición, en las excepciones, y en la sustentación de los recursos, en donde busca apoyar la veracidad de los hechos narrados concordándolos con los hechos probados, de manera que en las mismas no se pueden proponer nuevas pretensiones, como tampoco incluir hechos nuevos ni desbordar las materias objeto de los recursos, y para el caso de las apelaciones, incluyen además el desarrollo de los argumentos expuestos ante el juez de primera instancia”. (CSJ, SL, sentencia del 17 de noviembre de 2021, radicado 77421)

<sup>6</sup> Folios 10 y 11, contrato de trabajo anexo a la contestación de la demanda, archivo digital 10.

<sup>7</sup> Folios 10 y 11 ibidem

<sup>8</sup> Folio 105, incapacidades anexas a la demanda, archivo digital 03.

<sup>9</sup> Folios 14 y 16, acta de recibo final de obra anexo a la contestación de la demanda, archivo digital 10.

noviembre de 2019 se da por terminado el contrato de trabajo; **v**) que 13 de marzo de 2020 la ARL Positiva califica al demandante con una pérdida de capacidad laboral del 18,39%<sup>10</sup>, la que impugnada ante la Junta Regional de Calificación de Norte de Santander se fijó en 31,91%<sup>11</sup>, con fecha de estructuración 11 de marzo de 2020.

## **2.2 Sobre la improcedencia de protección laboral por discapacidad y la concurrencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en el sub- examine**

**2.2.1** En concordancia con las garantías constitucionales, el ordenamiento jurídico ha contemplado una serie de medidas de protección encaminadas a lograr la integración social, política, económica y laboral de las personas en situación de discapacidad; esta Corporación con el objetivo de atender la apelación del recurrente procederá a abordar el examen desde la perspectiva de la protección especial prevista en las normas para los trabajadores con afectaciones sustanciales en su estado de salud. Prevé la Ley 361 de 1997:

*“Artículo 26. No Discriminación a Persona en Situación de Discapacidad. 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, 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 sentencia del pasado 9 de agosto, la SL, de la CSJ, al tema en ciernes explicó:

*“Ahora, en relación con los requisitos que deben acreditarse para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esta Sala ya tuvo oportunidad de referirse, en la sentencia CSJ SL711-2021, precisando al efecto que,*

*(...) es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %; b) severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su*

<sup>10</sup> Folios 109-113, calificación anexa a la demanda, archivo digital 03.

<sup>11</sup> Folios 116-120 ibídem

*discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.”*

Además se enfatizó que *“una calificación técnica descriptiva de la PCL no es el único medio idóneo para probar esa condición, ya que ‘(...) en el evento de que no exista (...) y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, [por excepción] esta puede inferirse de su estado de salud», siempre y cuando, se resalta y enfatiza, ‘sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección’, como en los casos en los que (...) el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene 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 trabajo.”*

La Corte Constitucional, por su parte, ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada; son en concreto: **(i)** Que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; **(ii)** Que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, **(iii)** Que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación<sup>12</sup>.

**2.2.2** Si bien para el momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo, el demandante evidentemente presentaba una afectación en su salud a nivel de extremidad superior derecha que le imposibilitaba el desempeño de las precisas funciones para las que fue contratado en condiciones regulares, tanto así que posterior a ello se produjeron las calificaciones con las delicadas resultas **“severas”** enlistadas, padecimiento físico de los que tenía pleno conocimiento el empleador **VERA ARIAS** como se colige vía confesión del interrogatorio de parte que rindiera<sup>13</sup>, se tiene que, de cara a la jurisprudencia aludida, la protección que consagra la Ley 361 de 1997, no se le hace extensiva al subordinado, ya que su estado de salud no fue la motivación del finiquito del contrato, sino la culminación de la labor afecta al mismo, acaecida el 28 de agosto de 2019; convención que fue prolongada por el empleador hasta el momento en que el demandante estuvo formalmente incapacitado.

En efecto, como se ha indicado, al demandado y al demandante los ató un contrato **“por duración de la obra o labor determinada”** para realizar el cerramiento del campus de la Universidad de Pamplona.

---

<sup>12</sup> Sentencias T-215 de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>13</sup> *“(...) al principio del accidente nosotros tuvimos mucha comunicación con el señor Jorge, él iba a la oficina, interactuábamos, cómo va lo suyo... entonces, digamos, que en el devenir de esos 3, 4 meses, él aparecía esporádicamente, entonces pues ¿qué le decía yo?, ¿Ingeniero que cómo va?, él muchas veces llegó a preguntarme que la expectativa del dinero, lo de la indemnización y todo eso, yo le decía hermano a mí no me ha llegado un peso de eso... pero digamos que lo que sí hablábamos con él era que, hombre, cuando haya una oportunidad laboral, cuando haya alguna obrita yo lo tengo en cuenta, es que doctora el trabajo de nosotros no es continuo...”*

El artículo 45 del CST establece que *“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.”*

Sobre ese contrato de obra o labor ha dicho la doctrina: *“Es, en realidad, un contrato a plazo determinado por las partes. Se entiende celebrado por todo el tiempo necesario para terminación de la obra o labor pactada o contratada. De suerte que una vez celebrado y especificada la obra, labor u oficio en que el trabajador debe ocuparse, la ley presupone que su duración será tanta como la de la misma obra”<sup>14</sup>.*

*“Si el contrato se ajusta para que perdure tanto como la obra que lo causa, deber ser el fin de la misma y no la voluntad de las partes la que normalmente debe servir para ponerle término. Razonablemente la duración de una obra o labor depende de su naturaleza y no de los contratantes, y por ello, cuando para una de éstas se contratan trabajadores, la ley entiende que su contrato va a durar tanto tiempo cuanto sea necesario para dar fin a las labores citadas”<sup>15</sup>.*

Decantando que<sup>16</sup>: *“la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado”<sup>17</sup>.*

La citada, es una modalidad en que se puede dar el contrato de trabajo, para cuyo nacimiento no se requiere formalismo alguno, simplemente el consenso libre de los interesados, en el cual la permanencia del contrato se remite a lo que se prolongue la tarea encomendada, debiendo quedar bien especificada, como acá lo fue.

Se precisa en el clausulado del contrato que unió a las partes de fecha 24 de abril de 2019: **“Quinta: Término del contrato.** *El presente contrato tendrá una duración hasta cuando se haya transcurrido el 80% de la obra del encerramiento de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (...);* contrato civil que, como ya se ha escrito, se ejecutó de un todo para el 28 de agosto

<sup>14</sup> Derecho Laboral Colombiano, Guillermo González Charry, Doctrina y Ley 1994.

<sup>15</sup> Sentencia del 4 de junio de 1956, tomada de Derecho Laboral, Campos Rivera. Más reciente CSJ, SL, sentencia del 11 de agosto de 2020, radicado SL2905-2020.

<sup>16</sup> CSJ, SL, sentencia del 27 de junio de 2018, radicado SL2600-2018

<sup>17</sup>El mismo alto Tribunal en sentencia del 6 de marzo de 2013, radicado 39050, hace las siguientes ampliaciones al tema:

*“En cuanto a las características del contrato que unió a las partes en contienda, esto es por obra o labor realizada, bien vale la pena recordar lo adocinado por el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 22 de octubre de 1954, así: ‘cuando el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a dudas por quien invoca esa modalidad, pues ella determina fenómenos jurídicos de trascendencia en cuanto a su terminación. Debe quedar clara la naturaleza misma de la labor y que el acuerdo se concluyó teniéndola en cuenta, pues de allí resulta que las partes entendieron que la duración del contrato quedaba condicionada a su ejecución, y aceptaron de antemano como plazo de la relación el que resultara de su cumplimiento. En esta clase de contratos ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinada y surge la estipulación expresa de los contratantes. Mas en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación”.*

de la citada anualidad, fecha previa para la cual se había presentado liquidación de los otros trabajadores de la obra, tal como se acredita en documento suscrito por el residente de obra visible a folio 5 del archivo 21 del expediente digital.

En tal orden, la actuación de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del demandado no resultó peyorativa, enmarcando su proceder en una causal objetiva y legal, la prevista en el literal D del artículo 61 del CST, esto es: *“Por terminación de la obra o la labor contratada”*.

Algo bien importante: No se avizora en el particular que esta modalidad contractual la hubiese utilizado maliciosamente el empleador para burlar derechos del trabajador, como puede acontecer si se asume, por ejemplo, como instrumento para desvincularlo y se esgrime como razón el fin de la obra, empero, la función continúa, caso en el cual es posible asumir que el rompimiento del vínculo adviene contrario a derecho<sup>18</sup>.

Resáltese que la prohibición de despido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pesa sobre razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa es legítima, sin que se amerite en tales eventos la autorización de las autoridades administrativas del trabajo. Destáquese al respecto que el inciso 2 de tal norma fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que *“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.”*

En sentencia del 11 de marzo de 2020, radicado 74294, donde se alude por la CSJ, SL, a anterior y reiterada jurisprudencia<sup>19</sup>, se expuso:

*“No obstante, la acusación es insuficiente, pues al ser una premisa indiscutida que el contrato feneció por la terminación de la obra o labor, la misma continúa soportando la decisión, conforme a las reflexiones vertidas en la citada sentencia **CSJ SL1360-2018**:*

*En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.*

<sup>18</sup>Sentencias T-221 de 2007, T-1046 de 2008, T-669 de 2009 y T-513 de 2015.

<sup>19</sup> Entre otras, sentencias del 8 de noviembre de 2021, radicado 84065 y del 13 de noviembre de 2019, radicado 71522.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales”.*

Y en lo que atañe a la modalidad de contratación por obra o labor, la Corte precisó:

*“De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar 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”.*

Se tiene, entonces, reitérese, que la causal para dar por terminado el contrato de marras se hizo presente en el particular al haberse cumplido la labor para la que fue contratado el demandante, sin que existiera materialmente un escenario en el cual pudiera continuar ejecutándola; tampoco se avizoraba como posible su reubicación en otra obra al no tener el demandado otra actividad directamente a su nombre en la cual pudiera emplear al

señor **VILLAMIZAR VILLAMIZAR**, sin que exista elemento de juicio que permita sustentar el predicado que en sentido contrario verifica el recurrente.

4. En punto de la “*compensación*” verificada por la instancia respecto de la liquidación final prestacional del trabajador, advierte el Tribunal que ningún “*derecho cierto e indiscutible*”<sup>20</sup> de éste entró en juego y que determine la intervención oficiosa para declarar un derecho de esta estirpe; véase que los dineros que motivaron aquella figura jurídica, imputados a pagos de incapacidad reconocidos posteriormente por la ARP Positiva<sup>21</sup>, fueron efectivamente recibidos por el demandante **VILLAMIZAR VILLAMIZAR**, emanados de su empleador, en cuantía de \$1.656.000.00 según recibos de caja menor que suscribiera<sup>22</sup>, sin que la compensación surtida, como lo indicó el a quo, una vez termina la relación laboral se encuentra proscrita<sup>23</sup>.

Por lo anteriormente expuesto, se desestiman los planteamientos de la apelante y se confirmará la sentencia de primera instancia.

Se condena en costas a la parte recurrente. (Art. 365-3 del CGP).

## VII. DECISION

En armonía con lo expuesto, **LA SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

---

<sup>20</sup> Sobre cuándo se entiende que un derecho es cierto e indiscutible, conviene memorar la sentencia CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 32051 en la que la CSJ, SL, adoctrinó: [...] *el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales*”.

<sup>21</sup> Al respecto certificó la Gerencia de Indemnizaciones de Positiva, por intermedio de la Gerente de Indemnizaciones el 4 de abril de 2021. “Que, revisado el expediente administrativo radicado en esta Aseguradora, se evidencia que el señor Jorge Villamizar Villamizar, se le han reconocido 5 incapacidades temporales por un valor de \$3.864.933”, ver archivo 20 del expediente digital.

<sup>22</sup> Folios 33 y 34 del expediente digital, archivo 21.

<sup>23</sup> A propósito de si es ajustado a la ley cuando se termina un contrato de trabajo, efectuar descuentos al trabajador sin su previa autorización expresa para ello y dar cabida a la compensación de obligaciones, la Corte en la sentencia CSJ SL868-2020, rad. 71859, manifestó: “Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador. // Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica”.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por Juzgado Primero Civil del Circuito de Pamplona en audiencia celebrada el 5 de agosto de 2021, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **JORGE VILLAMIZAR VILLAMIZAR** en contra de **WILLIAM VERA ARIAS**.

**SEGUNDO: CONDENAR** en **COSTAS** en esta instancia a la parte demandante en favor de la demandada. Como agencias en derecho se fijan por el Magistrado Sustanciador un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

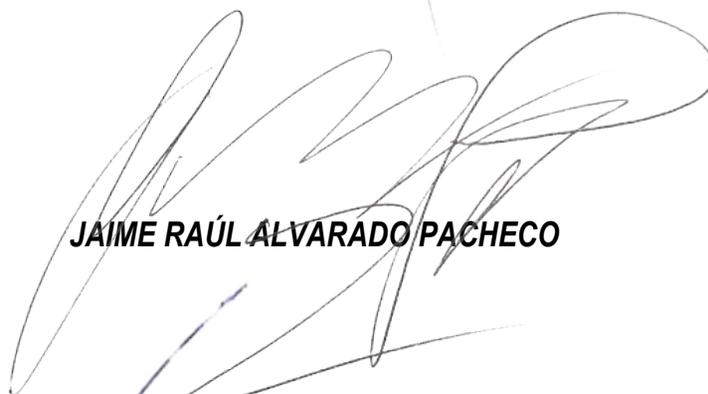
**TERCERO: RECONOCER** como apoderada de la parte demandada a la abogada **Diana Katherine Cañas Camargo**, según sustitución que se le hace<sup>24</sup> (Art. 75 CGP).

**CUARTO: DEVOLVER**, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ**



**JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO**



**NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS**

<sup>24</sup> Folios 84-87, expediente digital de segunda instancia y folio 1 de la contestación de la demanda.

**Firmado Por:**

**Jaime Andres Mejia Gomez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**002**  
**Tribunal Superior De Pamplona - N. De Santander**

*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: edfc73918b140a728c49fef8e53d2e3e55da2948eb1b3add1ae468069dcd500f*  
*Documento generado en 28/01/2022 11:54:44 AM*

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**