

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA - SALA LABORAL

stsscflrioja@cendoj.ramajudicial.gov.co

Magistrado Ponente: **HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**

E. S. D.

Referencia: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Demandante: YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ
Demandado: CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. CONCIVILES S.A. Y OTROS
Llamado en garantía: ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. SEGUROS CONFIANZA S.A.
Radicado: 44430 31 53 001 **2023 00123 01**

Asunto: **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía No. 19.395.114 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116 del C. S. de la Judicatura, obrando como apoderado de la **ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. SEGUROS CONFIANZA S.A.**, en el proceso de la referencia, tal y como se encuentra acreditado en el expediente, con el debido respeto **REASUMO** el poder que me fue conferido y seguidamente procedo a formular **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA** dentro del término legal previsto para ello, solicitando muy respetuosamente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha **CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia de primera instancia Del 25/08/2025 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Maicao dentro del proceso referente, con fundamento en los argumentos que concretaré en los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I

ARGUMENTOS DE HECHO Y DERECHO PARA QUE EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOACHA – SALA LABORAL CONFIRME LA SENTENCIA ABSOLUTORIA DE PRIMERA INSTANCIA DEL 25/08/2025.

1. SE ACREDITO LA INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN A CARGO DE LA SOCIEDAD CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, POR CUANTO DICHA SOCIEDAD NO OSTENTÓ LA CALIDAD DE EMPLEADOR DEL DEMANDANTE.

De acuerdo con lo acreditado en precedencia, es claro que el señor YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ no tuvo ninguna vinculación laboral directa al servicio de la sociedad CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, toda vez que, no existe ni existió un contrato de trabajo o un vínculo de carácter laboral, mediante el cual se hayan configurado los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, principalmente el elemento de subordinación:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal DEL, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el

honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”¹

De igual manera, la Sala Laboral de la H. CSJ, en reiteradas sentencias, entre ellas la sentencia SL 2002 del 24 de mayo del 2022, radicado 90446, MP GERARDO BOTERO ZULUAGA ha expresado que:

“... Al efecto, resulta pertinente memorar, lo señalado en la providencia CSJ 12 sep. 2012, rad.55498, en la que acerca de la figura del contratista independiente, se dijo:

(...) es doctrina de la Corte Suprema de Justicia que con arreglo al artículo 3 del Decreto 2351 de 1965, el contratista independiente es una persona natural o jurídica que mediante un contrato civil o mercantil se compromete, a cambio de determinada remuneración o precio, a realizar una o varias obras o a prestar un servicio en favor de la persona natural o jurídica con quien contrate. El contratista asume los riesgos propios de la función a su cargo, debe ejecutarla con sus propios medios y goza de libertad y autonomía técnica y directiva. Para poder cumplir su obligación requiere contratar trabajadores, cuya fuerza de trabajo ha de encauzar y dirigir en desarrollo de su poder de subordinación, pues se trata de un verdadero empleador y no de un mero representante o intermediario respecto del contratante o beneficiario de la obra o del servicio...”

Expuesto lo anterior, es menester precisar que los contratos celebrados entre CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, como contratante y la sociedad CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S - CONCIVILES como contratista, no genera vínculo laboral entre la sociedad contratante y el personal utilizado por su contratista para la ejecución de estos, como quiera que esta obraba con total autonomía, autodeterminación, autogestión y auto gobierno.

Respecto a lo señalado en el párrafo anterior, debe precisarse que, como indicativo para acreditar una subordinación, se precisa que la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL-116612015 (50249) del 05 de agosto del 2015, indicó:

“ (...) la relación de coordinación de actividades entre contratante y contratista, que implica que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente y productivo de la actividad encomendada, lo cual puede incluir el cumplimiento de un horario, el hecho de recibir una serie de instrucciones de sus superiores y el reporte de informes sobre sus resultados, no significa necesariamente la configuración de un elemento de subordinación.”. (Subraya y Negrillas propias).

Este criterio unificado ha sido reiterado a lo largo de la línea jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como en la sentencia SL 3020 de 2017, con radicado 48531 en la que se manifestó lo siguiente:

“(...) el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante,

*lo cual lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; **no obstante, este tipo de contratación no está vedado de la generación de instrucciones, de manera que es viable que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones.** Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.” (Subraya y Negrillas propias).*

Lo anterior significa que la vigilancia y el control por parte del contratante respecto del contratista, en razón a las directrices que da este al contratista se realizan con el propósito de que se cumpla con el objeto contractual en debida forma, sin existir subordinación alguna.

De igual manera, obsérvese que, conforme a lo señalado en los testimonios practicados, se logró establecer que el señor **YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ** sostuvo vínculo laboral únicamente con la sociedad **CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. – CONCIVILES**, a través de diversos contratos de obra o labor, celebrados para la ejecución de distintos objetos contractuales. Dentro de dichos contratos, el demandante desempeñó diferentes cargos, entre ellos: auxiliar, operador de maquinaria pesada y, posteriormente, labores en el área de almacén, manteniéndose siempre bajo la subordinación de **CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. – CONCIVILES**.

Así las cosas, se concluye que el señor YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ no tuvo una vinculación laboral al servicio de CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, ya que no existe un contrato de trabajo o un vínculo de carácter laboral. En igual sentido, no se configuró una subordinación en cabeza de CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, puesto que el demandante recibía órdenes directas de su empleador la sociedad CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S - CONCIVILES, así pues, en cuanto a la retribución salarial, pago de prestaciones sociales y aportes al sistema integral de seguridad social, era esta la única sociedad encargada de efectuar el reconocimiento y pago por dichos conceptos.

2. EL DEMANDANTE SOSTUVO CON CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S - CONCIVILES UNA VINCULACIÓN POR OBRA O LABOR Y NO A TERMINO INDEFINIDO.

Como bien se explicó durante el proceso, el contrato por obra labor se diferencia del contrato de trabajo a término indefinido en que el primero está diseñado para la ejecución de una tarea específica y concluye al finalizar dicha obra, mientras que el segundo establece una relación laboral continua y sin fecha de finalización. En el presente caso, el señor YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ y CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S - CONCIVILES suscribieron diferentes contratos por obra labor con el fin de que este desempeñara funciones como auxiliar, operador de maquinaria pesada y, posteriormente, labores en el área de almacén hasta la finalización de la obra o labor para la que fue contratado.

Al respecto, es de resaltar que, el artículo 45 del CST distingue entre el contrato de obra o labor determinada, término indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, de la siguiente manera:

“ARTICULO 45. DURACION. *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.”*

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en Sentencia SL4936-2021, decanto:

“(…) Tal como lo dispone el artículo 45 del CST “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”. Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo”.

Conforme a lo expuesto, resulta evidente que, para que un contrato de trabajo por obra o labor sea válido, no basta con su mera denominación formal, sino que es indispensable que la obra o labor contratada se defina con claridad y especificidad. En el caso bajo estudio, dicha exigencia se cumplió, toda vez que el demandante suscribió aproximadamente siete (7) contratos por obra o labor, en los cuales se dejó consignado: (i) la naturaleza del contrato, (ii) la labor específica a desarrollar y (iii) la identificación de la empresa beneficiaria de dicha labor.

De igual manera, conforme al interrogatorio practicado, se logró establecer que: (i) cada uno de los contratos fue finalizado y debidamente liquidado, (ii) la suscripción de un nuevo contrato se producía transcurridos entre ocho (8) y diez (10) días después de la terminación del anterior, lo que desvirtúa la existencia de un único vínculo laboral de carácter continuo, Y (iii) Cada contrato tenía un objeto diferente, lo que permite afirmar que su vinculación no obedecía a las funciones. En efecto, las terminaciones contractuales fueron claras, expresas y acompañadas de sus respectivas liquidaciones, lo cual evidencia la autonomía e independencia de cada contrato celebrado. Así, no es posible predicar la configuración de un contrato realidad único y sucesivo, pues la relación del demandante con **CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. – CONCIVILES** estuvo circunscrita a diferentes periodos contractuales, cada uno con objeto, condiciones y finalización propia.

Por lo expuesto, bien hizo el juzgador al concluir que, si bien el actor suscribió varios contratos de manera sucesiva, lo que en principio podría llevar a pensar en la existencia de una unidad contractual, lo cierto es que incluso interrupciones menores a treinta (30) días resultan suficientes para romper la continuidad del vínculo, siempre que la terminación haya sido voluntaria o se haya suscrito un nuevo contrato. En este sentido, el propio demandante confesó que al finalizar cada contrato le eran canceladas las correspondientes liquidaciones de prestaciones sociales. Por lo tanto, se concluye que no se trató de una sola relación laboral continua, sino de vínculos independientes, cada uno con objeto y condiciones propias.

3. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O LABOR DEL SEÑOR YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ SE FUNDAMENTÓ BAJO LA CAUSAL OBJETIVA DEL LITERAL D) DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO SUBROGADO POR EL ARTÍCULO 5 DE LA LEY 50 DE 1990.

Como se mencionó anteriormente, los contratos suscritos entre el demandante y la sociedad **CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. – CONCIVILES** se clasificaron como contratos por obra labor, los cuales permitían la terminación de los mismos al concluir la obra o labor contratada. En este caso, el señor YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ suscribió aproximadamente 7 contratos por obra laboral, los cuales fueron finalizados, una vez se verificaba el cumplimiento de las diferentes etapas y entregas propias de los contratos civiles. Por lo tanto, la sociedad demandada terminó cada una de las relaciones laborales en virtud de la causal objetiva del literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

El artículo 61 del CST subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, establece que:

“Artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

(...)” – Subrayado por fuera del texto.

Véase que, en gracia a lo demostrado en el debate probatorio mediante los testimonios practicados, se acreditó que el señor **YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ** suscribió aproximadamente siete (7) contratos de trabajo por obra o labor, los cuales fueron finalizados una vez se verificaba el cumplimiento de las diferentes etapas de ejecución y entrega propias de los contratos civiles para los cuales fue vinculado. Conforme lo anterior, es evidente que la terminación del contrato por obra labor del demandante se llevó a cabo bajo la causal objetiva del literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990

Esta misma situación, fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en Sentencia del 31 de octubre de 2008, donde indico:

En efecto, luego de un examen sereno y desprevenido a toda la actuación que aparece compilada en la foliatura, encuentra la Sala, en primer lugar, que el gestor del proceso no fue despedido por el empleador en forma unilateral e injusta, como lo manifestó en el escrito de demanda, pues lo que quedó establecido con la documental allegada al informativo, fue que el fenecimiento del vínculo laboral existente entre las partes intervinientes en esta litis, Radicación n.º 40019 5 se debió a la terminación de la obra

o labor para la cual fue contratada (sic) el demandante, tal como se infiere de la carta de terminación del mismo, en la que la sociedad demandada le da a conocer a la demandante (sic) que su contrato ha terminado por cuanto la obra para la cual fue contratada (sic) concluyó, decisión que estuvo precedida de la comunicación visible a folio 235 del expediente, en la que el representante legal de la sociedad ABB Automation Inc. Sucursal Colombia le informó que entregue los equipos y materiales asignados a su cargo y que se presente ante la oficina de Recursos Humanos para hacerle entrega de los documentos relacionados con la terminación del contrato y para coordinar el pago los salarios y liquidación de prestaciones sociales.

De lo anterior, claramente puede colegirse que la relación laboral entre las partes se finiquitó como consecuencia de la finalización de la obra para la cual fue contratado el demandante, situación que constituye un modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal como lo consagra el artículo 61 del CST, sin que pueda afirmarse como lo pretende la demandante que su desvinculación obedeció a la voluntad unilateral e injusta del empleador, en consecuencia, obvio es colegir en la confirmación de la decisión de primera instancia, en cuanto absolvió a la demandada por concepto de indemnización por despido injusto.” – Negrilla y subrayado fuera del texto.

En conclusión, la terminación del contrato de trabajo por obra o labor del señor YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ se encuentra plenamente justificada bajo la causal objetiva prevista en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. En consecuencia, dicha determinación deberá ser confirmada por el Tribunal.

4. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA SOLICITAR EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE DERECHOS LABORALES

Frente a este punto, es necesario advertir que como bien lo señalo el juez de primera instancia, como quiera que el actor y la sociedad CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S - CONCIVILES suscribieron diferentes contratos por obra labor, con diferentes fechas de inicio y fin, no es posible el pago de ninguna de las acreencias reclamadas, por cuanto las mismas prescribieron al termino de los tres años de la finalización de cada contrato de trabajo.

Al respecto lo preceptuado por el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo señala:

“ARTICULO 151. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”.

A su vez el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”.

Al respecto, señala la Corte Suprema de Justicia en Sentencia CSJ SL 4222 de 2017 lo siguiente:

“(…) son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: el primero, en lo correspondiente a los derechos regulados en ese cuerpo normativo y, el segundo, en lo que tiene que ver con el ejercicio de las acciones que emanan de las leyes sociales. Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual”.

Sobre este tema, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL219-2018 del 14 de febrero de 2018 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, estableció que el término de prescripción se debe contar a partir del momento en que los derechos pretendidos se hacen exigibles no desde la fecha en que se hace efectivo. Siendo así, los términos deben contabilizarse desde el momento en que se causa el derecho.

Para el caso bajo estudio, se tiene que el demandante reclama el pago de las primas correspondientes al año 2014. Frente a ello, se acreditó que durante dicho año estuvo vigente una relación laboral que inició el 2 de enero de 2013 y culminó el 9 de marzo de 2014, por lo cual el término de prescripción para reclamar la liquidación de dichas primas feneció el 14 de mayo de 2017. Posteriormente, se celebró un nuevo contrato entre el 24 de junio de 2014 y el 20 de diciembre del mismo año, cuyo término para reclamar las acreencias laborales feneció el 20 de diciembre de 2017.

En lo que respecta a la reliquidación de cesantías e intereses sobre cesantías causados entre el 24 de junio de 2014 y el 19 de diciembre de 2019, el Juzgado procedió a confirmar que se encuentra configurada la prescripción respecto de los contratos celebrados en las siguientes fechas:

- Del 2 de enero de 2013 al 9 de marzo de 2014.
- Del 24 de junio de 2014 al 20 de diciembre de 2014.
- Del 5 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2016.

Ahora bien, frente a las acreencias reclamadas por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 23 de diciembre de 2018, acertó este operador al señalar que, si bien la demanda fue presentada el 6 de diciembre de 2021 —lo que interrumpió el término de prescripción—, lo cierto es que el actor no allegó prueba fehaciente que permitiera acreditar que la sociedad demandada adeudara suma alguna por concepto de prestaciones sociales.

Así las cosas, y conforme a lo anteriormente expuesto, es preciso señalar que el demandante contaba con un término de tres (3) años, contados a partir de la fecha de terminación de cada uno de los contratos de trabajo, para ejercer oportunamente sus reclamaciones. No obstante, al no haberse presentado dentro de dicho plazo, operó la prescripción extintiva de las acciones laborales, razón por la cual la decisión adoptada debe ser confirmada.

5. SE LOGRÓ PROBAR LA AUSENCIA DE FACTORES DETERMINANTES PARA CONSIDERAR QUE EL DEMANDANTE SE ENCONTRABA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL ÚLTIMO CONTRATO LABORAL, POR LO QUE NO OSTENTA UNA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Partiendo de los hechos y pretensiones de la demanda, es menester indicar que la estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica cuyo objetivo es proteger a los trabajadores que se encuentran en estado de vulnerabilidad frente a hechos que afecten su permanencia en la sociedad donde prestan sus servicios. Derecho el cual no era titular el señor YAN CARLOS GOMEZ ALVAREZ ya que no acreditó previo a la terminación del contrato que ostentaba una limitación física que le impidiera ejecutar sus labores.

Dicho lo anterior, no se desconoce que determinar cuándo surge el amparo en materia laboral a una persona en condición de discapacidad, conlleva una labor con determinado nivel de complejidad, por cuanto de la concreción de tal situación y el nivel de dificultad que esta le representa para «autorrealizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad» (Ley 361 de 1997), en este caso en el ámbito laboral, dependerá la existencia o no de la protección foral.

La idea expuesta cobra suma importancia en la medida que las personas pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia señaló por medio de Sentencia CSJ SL 572 de 2021:

“Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.”

Así las cosas, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral.

Aunado a lo anterior, dicha Corporación ha adoctrinado que:

“la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).”

En adición al argumento, también se ha puesto de presente que, en principio tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Del mismo modo, en últimos pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Corte ha manifestado que para que se declare el goce de una estabilidad laboral reforzada se deben evidenciar por lo menos tres aspectos, los cuales de acuerdo con la sentencia SL1152-2023 son los siguientes:

“(..)

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

Así entonces, para verificar en el caso en concreto el demandante gozaba de una protección de estabilidad laboral reforzada se debía acreditar (i) una deficiencia física, mental o sensorial; (ii) si lo anterior implica que la participación en la vida profesional de la demandante se vea obstaculizada, y finalmente (iii) si tal hecho afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, situación que no aconteció, toda vez que del debate probatorio se logró concluir que el señor YAN CARLOS GOMEZ ALVAREZ (i) en ningún momento acreditó que el diagnóstico de la enfermedad presentada le ocasionara una deficiencia física, mental o sensorial, (ii) como tampoco se logró comprobar que dicha enfermedad implicara un obstáculo en su vida laboral, (iii) por lo que además no permite evidenciar que dicho diagnóstico impidiera que participara en su vida profesional en igualdad de condiciones de cara a los demás trabajadores. Por consiguiente, no se acreditó que el demandante gozará de la protección de estabilidad laboral reforzada al momento de su terminación.

6. NO SE MATERIALIZÓ EL RIESGO ASEGURADO EN LA PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO No. CU092146 EXPEDIDA POR LA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. - SEGUROS CONFIANZA S.A.

En este punto es necesario advertir que el único asegurado en la PÓLIZA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO No. CU092146 es CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, como se constata en la carátula de la póliza. Entidad que no tuvo injerencia en la relación contractual entre el demandante y el CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCIVILES S.A. Lo anterior teniendo en cuenta que dentro del proceso se probó que entre el señor YAN CARLOS GOMEZ ALVAREZ y CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCIVILES S.A. se suscribieron diversos contratos de trabajo por obra labor, mientras que, por el contrario, entre CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON y CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCIVILES S.A., se celebró un contrato civil que tenía por objeto: *producir y suministrar agregados o su sinónimo de triturados de origen petrolero para lo cual deberá instalar trasladar, operar y mantener una o varias plantas de trituración de su propiedad (...)*

Además, es menester recalcar que el riesgo asegurado en la póliza en mención consistió en cubrir la afectación que llegare a sufrir el patrimonio de CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON, ante la declaratoria de solidaridad de que trata el artículo 34 del C.S.T., por el incumplimiento del afianzado CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCVILES S.A., en el pago de salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores que hayan ejecutado el contrato afianzado, situación que no se consolida en el presente caso teniendo en cuenta que no procede la declaración de solidaridad preceptuada en el artículo 34 del C.S.T y que tampoco se acredita un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la sociedad demandada CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCVILES S.A.

En este sentido, debe resaltarse que para que hubiese operado la referida cobertura del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, se debía acreditar los siguientes requisitos:

- Quien debe fungir como empleador es la entidad afianzada y/o garantizada, es decir el CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCVILES S.A. No se amparan obligaciones derivadas de un vínculo laboral entre el asegurado y el aquí demandante.
- Debe existir un incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de la afianzada, es decir, a cargo del CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCVILES S.A.
- Que dichas obligaciones se deriven del contrato afianzado, es decir, del contrato No. 21132013 suscrito entre el CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. - CONCVILES S.A., como contratista y CARBONES DEL CERREJON LIMITED, como contratante.
- Que el incumplimiento por parte de la sociedad afianzada genere un detrimento patrimonial para la sociedad asegurada en la póliza, es decir, para CARBONES DEL CERREJON LIMITED - CERREJON con ocasión a una eventual responsabilidad solidaria.

Para el caso en concreto no se cumple la totalidad de los requisitos, toda vez que i) No existe prueba que demuestre que el demandante realizó labores en ejecución del contrato civil No. 21132013, ii) no se acredita un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la afianzada y consecuentemente (iii) no se generó un detrimento patrimonial a la asegurada

En ese sentido, es claro que el asegurado de igual manera no estaba llamado a responder solidariamente en este caso y, consecuentemente, no nacía la obligación condicional de mi procurada derivada del contrato de seguro documentado en la PÓLIZA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO No. CU092146, como quiera que: (i) no se acredita que el actor hubiese laborado en beneficio del contrato afianzado, (ii) tampoco se acredita un incumplimiento por parte de la sociedad afianzada y, por ende, no se hizo extensiva la condena a la asegurada. En ese sentido, (iii) Al no imputársele una condena CARBONES DEL CERREJON LIMITED, quien funge como único asegurado, no hay lugar a que mi representada asuma pagos que no fungan como aseguradas en la póliza emitida por la ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. - SEGUROS CONFIANZA S.A.

Por todo lo planteado, elevó la siguiente

CAPÍTULO III **PETICIONES**

Solicito respetuosamente a la honorable Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha

resolver el grado jurisdiccional de consulta disponiendo **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de primera instancia del 25/08/2025 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Maicao, mediante la cual, se absolvió a cada una de las demandadas y a mi representada ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. - SEGUROS CONFIANZA S.A., así:

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada principal CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, la demandada solidaria CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y la llamada en garantía y ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. SEGUROS CONFIANZA S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda presentada por Sr. YAN CARLOS GÓMEZ ÁLVAREZ identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.958.346 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de presente sentencia.

Cordialmente,



GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. 19.395.114 de Bogotá D.C
T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.