

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO GARCÍA TORRES**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-002-2021-00014-01
Demandante: **JOAQUÍN ESTRADA MENDIVELSO**
Demandado: **SERINCO DRILLING S.A.**

En Bogotá D.C. a los **31 DIAS DEL MES DE MAYO DE 2022**, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 2020. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, contra la sentencia proferida el 22 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

JOAQUÍN ESTRADA MENDIVELSO demandó a **SERINCO DRILLING S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare que es una persona discapacitada con un porcentaje de pérdida de capacidad superior al 15%, por lo que goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por tanto que, la terminación del contrato efectuada por la accionada es ineficaz; en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que ocupaba, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta que se efectúe su reincorporación formal al cargo, la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, narró que celebró con la accionada contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, a partir del 18 de enero de 2018, el objeto del contrato era el de WORKOVER DEL POZO APIAY WEST 1 CON EL EQUIPO RIG D14 PARA ECOPETROL S.A. CONTRATO 3009301, siendo sus funciones las

propias del cargo de ENCUELLADOR, que implica trabajar en una plataforma fijada a la torre y efectuar la revisión periódicamente de las condiciones de lodo, así como supervisar desempeño de equipos de lodo y demás equipos de perforación, debe manipular físicamente las tuberías lo que implica un gran esfuerzo físico; fue diagnosticado con epicondilitis bilateral, síndrome del túnel carpiano de la mano derecha, artrosis degenerativa de rodillas, 3 hernias discales lumbosacras, hipertensión arterial y pérdida auditiva, estuvo incapacitado en el año 2019 del 12 al 14 de abril, del 25 de abril al 4 de mayo, del 25 al 29 de mayo, del 30 de mayo al 5 de junio.

Precisa que, el 26 de mayo de 2019, celebraron OTROSI No. 46 al contrato, modificando el objeto contractual y se traslada la función a desarrollar en el WORKOVER DEL POZO SURIA 5 CON EL EQUIPO RIG D14 PARA ECOPETROL S.A. CONTRATO 3009301, debidamente determinado por las actas de inicio y finalización o hasta el 70% del cumplimiento de la labor descrita; la compañía siempre celebraba OTROSI al contrato cuando el trabajador iba a prestar servicios en diferentes pozos, una vez finalizaba el objeto para el cual se cumplían las funciones de Encuellador, razón por la cual figuran 45 OTROSI al contrato, firmados.

Sostiene que, teniendo en cuenta la incapacidad que presentaba, el 8 de junio de 2019, se le indica que no se requiere de sus servicios en virtud de lo establecido en el artículo 140 del CST, por lo que nunca volvió a prestar servicios en el cargo de Encuellador; el 11 de junio de 2019, fue valorado con el diagnóstico de *"...PACIENTE SE ENCUENTRA CON LIMITACIÓN FUNCIONAL MODERADO.SECUNDARIO A SINDROME DE TUNEL DEL CARPO + HERNIA DICAL + EDICONDILITIS BILATERAL QUE LE RESTRINGE EL DESARROLLO DE MARCHA POR PERIODOS PROLONGADOS Y TERRENOS IRREGULARES, LIMITACIÓN PARA EL MANEJO DE CARGAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS, LO CUAL LE RESTRINGE LA PARTICIPACION Y EL DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA Y BASICAS COTIDIANAS..."*; el 18 de julio de 2019 se le informa de la terminación del contrato a partir de esa fecha, con fundamento en el reporte de la empresa de haberse cumplido el objeto del contrato para el cual fue contratado, de acuerdo a lo establecido en el OTROSI 46 al contrato de trabajo, esto es ejecutar la labor de Encuellador en el POZO SURIA 5 hasta la finalización de la labor o hasta el 70% del cumplimiento de la labor.

Considera, que no podía haber cumplido el objeto del contrato, ya que la empresa le había indicado que no requería de su servicio y que se le pagaría el salario; por lo que la razón para no asignarle más funciones fue las enfermedades que padecía producto de la labor ejecutada de Encuellador; para terminar el contrato la empresa no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de tener derecho a la estabilidad laboral reforzada puesto que se encontraba bajo seguimiento médico en razón de sus afecciones de salud que le generaron recomendaciones con el fin de salvaguardar su salud, Menciona que presentó tutela, pero fue negada por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Carlos de Guaroa (Meta), decisión confirmada en segunda instancia al resolverse el recurso de apelación por el Juzgado Civil del Circuito de Acacias (Meta).

Indica que el 20 de enero de 2020 solicitó a la accionada las acreencias que reclama con esta acción, pedimento que fue negado en comunicación del 14 de febrero siguiente, bajo el argumento que “...no accede al reintegro del cargo pues el examen de egreso efectuado por la IPS SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES de fecha 23 de julio de 2019, arrojó aptitud para trabajar en alturas y únicamente con recomendaciones para control nutricional con sobrepeso...”; en el mes de octubre inicia proceso de selección para otra empresa, pues no cuenta con un sustento económico, pero al realizar los exámenes médicos para la contratación le manifestaron que no lo pueden contratar porque padece de diferentes afecciones de salud (fls. 2 a 15 PDF 01).

La demanda fue presentada ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien mediante auto de 24 de marzo de 2021 (PDF 03), en atención a la creación de otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, mediante Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, dispuso la remisión de las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad, conforme lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11686 del 10 de diciembre de 2020 y el CSJCUA21-18 del 18 de marzo de 2021, de los Consejos Superior y Seccional de la Judicatura, respectivamente; quien con auto de 12 de abril de 2021, avocó el conocimiento del proceso (PDF 04); y con proveído del 7 de mayo de esa misma anualidad, admitió la demanda y dispuso notificar a la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 05),

SERINCO DRILLING S.A. al descorrer el traslado se opuso a las pretensiones, considerando que carecen de fundamentos fácticos y legales, que además no existe calificación por pérdida de capacidad laboral, ni proceso de calificación por este concepto, que *“...Pretende el actor que mediante diagnóstico médico de febrero/2018, se declare con base en el mencionado diagnóstico médico que se declare a su favor la estabilidad laboral para obtener bajo es figura un forzado contrato laboral indefinido a cargo de la demandada, que para esa fecha el empleado tenía solo un de hacerse (sic) vinculado laboralmente con el ex empleador y que finamente se extendió por más de un año desde la fecha del diagnóstico...”*; que la desvinculación laboral se dio bajo los lineamientos legales, contractual y especial por la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado y no como pretende el actor, *“...pues NO tuvo origen por accidente ni laboral durante el vínculo con mi representada, por el contrario, se puede extraer sin mayor esfuerzo que el actor mucho antes de ingresar a laborar con la hoy demandada sufría de todos su padecimientos, dolores, enfermedades, etc., pues eran de vieja data como consta en su historia clínica y el demandante hoy alega mediante la presente Litis...”*.

Reitera que el finiquito del contrato lo fue por terminación de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante y en ningún momento por su estado de salud, ni mucho menos supuesta discapacidad (que no se encuentra probada) como lo alega el ex empleado; ello como quiera que tal como lo indicó en respuesta al derecho de petición que aquel elevara *“...1. Para la fecha de la desvinculación laboral no existe concepto alguno por autoridad competente que el hoy demandante tiene algún tipo de pérdida en su capacidad laboral. 2. DE otra parte, los exámenes realizados el 23 de Julio de 2019 por la COMPAÑÍA DE SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA., que netamente laborales determinan que el Sr. JOAQUIN ESTRADA MENDIVELSO es apto para trabajar en alturas y desempeñar su cargo con recomendaciones nutricionales de su EPS, por lo cual, se concluye que está habilitado para desempeñarse en su trabajo que había venido desarrollando. 3. El fundamento de su pretensión a la declaración de estabilidad reforzada a favor del demandante no tiene soportes fácticos ni muchos legales, conforme la ley 1361 (sic) de 1997, artículo 26, porque su despido O se obedeció a su estado de salud, ni muchos menos a supuesta discapacidad (que no se encuentra probada) como lo alega el ex empleado, sino por el contrario, fue por la terminación de la obra o labor para lo cual fue contratado. 4. Se encuentra probado que el ex empleador demandado cumplió total y cabal con todas sus obligaciones laborales y de seguridad social que le imponen la Ley y el contrato...”*

Propuso como excepciones de fondo o mérito las que denominó cumplimiento total e íntegro por parte de la demandada, terminación del contrato de obra o labor con el demandante por causa de finalización de obra en pozo de Ecopetrol, el diagnóstico médico presentado por el demandante corresponde a patologías

antiguas y preexistentes, inexistencia de calificación de pérdida de capacidad laboral del demandante, improcedencia de autorización de Mintrabajo para finiquitar la relación laboral con el hoy demandante, inexistencia de requisitos, condiciones médicas y pruebas para demostrar y pretender estabilidad laboral reforzada por parte del demandante (PDF 06).

II. DECISION DEL JUZGADO

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 22 de noviembre de 2021, declaró probada la excepción de mérito terminación del contrato de obra o labor con el demandante por causa de finalización de obra en pozo de Ecopetrol, y no probadas las restantes; absolvió a la accionada SERINCO DRILLING S.A. de las pretensiones incoadas en su contra en la demanda; impuso costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$454.263 (Cd. y acta de audiencia, PDFs 22 y 23).

III. RECURSO DE APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión, manifestó:

“(...) Gracias señor Juez, estando dentro de la oportunidad procesal correspondiente, me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia proferida por el Despacho, para lo cual me fundamento en los siguientes argumentos.

Si bien el Despacho adelanto todo un análisis con relación a la calidad de discapacitado del trabajador, el mismo no es objeto de protección respecto a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto la empresa o la compañía acreditó la finalización de la obra para la cual fue contratado en los otrosi; sin embargo, consideramos que en este caso concreto, más allá de la finalización de la obra, también existió no solo una causa objetiva, sino una causa subjetiva por parte de la compañía que evidencia el factor de discriminación que venimos alegando desde el inicio de la demanda; y es el hecho de que el señor Estrada estuviere diagnosticado con Epicondinitis y con lumbalgia como factores de relevantes dentro de la historia clínica que afectan su salud; esto impacta ostensiblemente en la función que él debía cumplir en la compañía como encuellador, por cuanto su rol, especializado en el tema implica que no pueda continuar efectuándolo; pero más allá del que finaliza la obra hay que tener en cuenta, porque solo se le liquida a él o se le finaliza a él el contrato mientras que los demás compañeros continúan trabajando; esto consideramos que es un punto que debía revisar el despacho, el propio demandante en el interrogatorio de parte indicó que fue a él al único trabajador que se le impide o que no se le renueva el contrato.

Consideramos entonces que si es relevante la posición de la Corte Suprema de justicia, en su sentencia, en la que citamos aquí en los alegatos de conclusión, la sentencia SL2586 del 2020, en el sentido de que haciendo una extrapolación de la misma para casos del contrato de obra, debemos no solamente probar la causa objetiva de la finalización del contrato, si la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador desapareció, y la verdad es que no desaparece porque la compañía Serinco siguió contratando con Ecopetrol, hay más cosas, la razón por la cual no le renuevan a él no solo fue la finalización de la obra, sino fue la oportunidad perfecta para que

Serenco aprovechara y desechara al trabajador por no servirle, porque finalmente eso es un tema de un trabajo humano, si el humano no sirve pues sale, se desecha como si fuera un ser inservible,

También debemos tener en cuenta pues que se vulnera la Circular 049 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, cuando señala lo siguiente: "...Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada, y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación para la cual debe oficiar a la EPS o a la ARL con la cual se encuentra afiliado el trabajador, entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización..."; entonces, consideramos que en línea con lo establecido por el Ministerio del Trabajo, que se acoge la jurisprudencia Constitucional, la cual es más garantista que la de la Corte Suprema de Justicia, indudablemente, al tener la Constitucional obviamente y protectora de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, consideramos que era necesario acudir al permiso del ministerio del trabajo probar que no había una necesidad, que ya la necesidad empresarial se había agotado y que no solo era por el hecho que estuviera enfermo con dolencias que afectaban directamente la ejecución del taladro para el cual fue contratado, que se finaliza el contrato; en nuestro concepto reiteramos la discriminación y también la desconocida jurisprudencia constitucional ya citada en los alegatos de conclusión, así como en el texto de la demanda. En ese orden de ideas, se solicita al Honorable Tribunal se revoque la decisión proferida por el despacho de primera instancia y se acojan las pretensiones de la demanda. Gracias señor juez..."

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal las partes presentaron alegaciones de conclusión, en los siguientes términos:

- **Parte demandante:** Solicita que se revoque la decisión de primera instancia y en su lugar se acojan las pretensiones de la demanda, para lo cual, además de reiterar los argumentos esbozados al interponer el recurso, enfatiza que no haya tenido en cuenta el juzgador de primer grado, el estado de salud de demandante para el momento de la finalización del contrato, quien *"...previamente había sido diagnosticado con lumbalgia y epicondilitis, sumado al hecho que el trabajador le habían renovado 46 veces el contrato antes del diagnóstico de epicondilitis y que fue el único trabajador del pozo Suria # 10 al que no le renovaron el contrato..."*; por tanto, era indispensable acudir al Ministerio del Trabajo para que autorizara la terminación del contrato, conforme la Circular 049 de 2019 de ese ente ministerial.

Refiere que los requisitos que señala la aludida Circular, los reúne el actor toda vez que *"...i. adquirió la discapacidad durante la ejecución del contrato de trabajo. ii. el empleador no acreditó el proceso de rehabilitación ante EPS, y ni siquiera verifico que el trabajador ya lo habían dado de alta, pues acude a la figura de salario sin prestación del servicio establecida en el artículo 140 del CST, lo cual impide a la EPS expedirle incapacidades y expedirle o negarle el alta médica por parte del médico tratante, iii El diagnóstico que sufre el señor ESTRADA (epicondilitis y lumbalgia) hace que no pueda*

ejecutar el cargo de encuellador...”; sin embargo, el juez no toma en cuenta dicha normatividad.

Finalmente, considera que se equivocó el a quo al proferir el fallo, ya que aunque existió una causal objetiva para la finalización del contrato como lo es el acta de finalización del pozo Suria # 10, también es cierto que el empleador ignoró la Circular aludida, que lo obligaba a pedir permiso al Ministerio de Trabajo en tratándose de finalizaciones de contrato de trabajo par obra o labor, pues quedo probado el estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba el trabajador.

- **Parte demandada:** Señala que se debe desestimar lo manifestado por el actor en sus alegatos por carecer de fundamentos fácticos y de derecho; en consecuencia, mantener incólume en todas sus partes la decisión recurrida; invocando lo argumentado en la contestación de la demanda y precisando sobre el aspecto materia de controversia, que el contrato del accionante finalizó por la terminación de la obra o labor contratada en el pozo Suria Sur 10 con equipo RIG D – 14 de Ecopetrol, habiéndose vinculado al hoy demandante en su rol de workover; como se “...encuentra ampliamente probado **con el fin de establecer un (sic) óptima relación laboral, reconociendo sus derechos como trabajador...**”; que la demandada probó legal y suficientemente el cumplimiento total e íntegro de todas y cada una de las acreencias laborales relativas al contrato de obra o labor suscrito con el actor, llegando a efectuar consignación de liquidación del contrato a su favor ante el Juzgado Laboral correspondiente. Reitera que, las razones de la terminación se dieron conforme el literal “d” del artículo 61 del CST y no como lo pretende hacer ver el accionante, que fue por los motivos de salud de éste, como quiera que no probó siquiera sumariamente la existencia de nexo causal que infiera duda sobre la existencia de otros motivos, como los de salud del expleado, para señalar que la terminación del contrato laboral haya sido discriminatoria por parte de la demandada.

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a

resolver el recurso de apelación interpuesto por el accionante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, se observa que no fue motivo de reparo los siguientes supuestos fácticos: que las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, entre el 18 de enero de 2018 y el 18 de julio de 2019, cuyo objeto inicial era “WORKOVER DEL POZO APIAY WEST 1 CON EL EQUIPO RIG D14 PARA ECOPETROL S.A. CONTRATO 3009301”, el cual en virtud del OTROSI 46, se modificó la cláusula primera, en el sentido de disponer que la obra estaría supeditada “WORKOVER DEL POZO SURIA 5 CON EL EQUIPO RIG D14 PARA ECOPETROL S.A. CONTRATO 3009301”, suscrito el 26 de mayo de 2019 ; y con el OTROSI 47 se indica que la obra o labor es “WORKOVER DEL POZO SURIA SUR 10 CON EL EQUIPO RIG D14 PARA ECOPETROL S.A. CONTRATO 3009301”; firmado el 19 de junio de 2019; siendo las funciones del accionante las de *encuellador* con trabajo en alturas y manipulación de tuberías; vínculo que fue finalizó por la parte demandada, con fundamento en el artículo 61, literal d) del CST, esto es por *terminación de la obra o labor contratada*; como se colige de la contestación de la demanda (fls. 172 a 181 PDF 06), y se corrobora con el contrato de trabajo (fls. 32 a 39 PDF 06); con los OTROSI al convenio, números 31, 32, 34 a 40 y 45 a 47 (fls. 43 PDF 02, y 31, 82 a 93 PDF 06); con los comprobantes de nómina de abril, mayo y junio de 2019 (fls.43 a 48 PDF 01); con la carta de terminación (fls. 42 PDF 01 y 30 PDF 06); con la liquidación del contrato (fls. 14, 15, 65, 66, 104, 105 PDF 06), con la comunicación dirigida al Juzgado 001 Circuito Laboral de Villavicencio, con referencia “...Pago por Consignación...”, solicitando se haga entrega del mismo al trabajador (fls. 5, 13, 64, 94, 95, 103, PDF 06); con la carta enviada al actor, informándole sobre la consignación de la liquidación en el juzgado (fl. 21, 72 PDF 06), entre otras documentales.

También se acredita que, desde el 08 de junio de 2019, se le reconoció al demandante su salario sin prestación de servicio, conforme comunicación de 08 de junio de 2019, con la que se le informa “...que a partir de hoy 08 de junio de 2019 no requerimos de la prestación de su servicio, no obstante, lo anterior, seguirá percibiendo su salario en condiciones

normales, lo anterior de conformidad con el artículo 140 del código sustantivo de trabajo...” (fls. 41 PDF 01, 29 PDF 06).

Así mismo, que en documento denominado “CERTIFICACIÓN EXPEDIDA PARA EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 361 DE 199 Y ADQUISICIÓN DE DERECHOS O BENEFICIOS POR PARTE DE LOS DISCAPACITADOS. EL PRESENTE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD SE EMITE DE ACUERDO A LA AUTORIZACIÓN GENERADA POR CAPITALSALUD EPSS”, de junio 11 de 2019, se relaciona entre otra información, en el numeral III. DATOS PERSONALES DEL EVALUADO, los correspondientes al demandante –apellidos, nombres, documento de identidad, fecha de nacimiento, género, estado civil, escolaridad-; en el IV FUNDAMENTOS DE LA CERTIFICACION, los siguientes documentos –historia clínica completa, epicrisis o resumen de historia clínica, exámenes paraclínicos-; en V. RESUMEN DEL CASO “...PTE DE 57 DE EDAD QUIEN REFIERE HACE 10 AÑOS TUMOR BENIGNO DE COLÓN POR LO CUAL HACEN RESERCIÓN QUIRURGICA, DESDE HACE AÑO Y MEDIO PRESENTA DOLOR CRÓNICO A NIVEL DE ARTICULACIONES DE LOS CODOS, COLUMNA LUMBAR, Y RODILLAS ...”; en VI. DIAGNOSTICO SOPORTE DE LA CALIFICACION se registran los siguientes “...SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO, EPICONDILITS LATERAL, TRASTORNO DEL DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...”, y en el numeral VII. CONCEPTO DE LA VALORACION, se indica “...PACIENTE SE ENCUENTRA CON LIMITACIÓN FUNCIONAL **MODERADO**, SECUNDARIO A SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPIO + HERNIA DISCAL + EPICONDILITIS BILATERAL QUE RESTRINGE EL DESARROLLO DE MARCHA POR PERIODOS PROLONGADOS Y TERRENOS IRREGULARES, LIMITACIÓN PARA EL MANEJO DE CARGAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS LO CUAL RESTRINGE LA PARTICIPACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA Y BÁSICAS COTIDIANAS..”, determinando en GRADO DE DISCAPACIDAD “...MODERADA (25 – 50%)...”, documento firmado por médico, enfermera y fisioterapeuta (fls. 37 a 40 PDF 01, y 46 PDF 06).

Igualmente, obra EVALUACION MÉDICA OCUPACIONAL –Valoración Ocupación de Ingreso-, de 14 de octubre de 2020, en la se relacionan como Diagnósticos “...Obesidad debida a exceso de calorías. - Trastornos de los discos intervertebrales no especificado...”, y se indica como Concepto Ocupacional “...EN ESTE MOMENTO LAS CONDICIONES DE SALUD NO SON ADECUADAS PARA LA LABOR ESPECÍFICA...” (fls. 112 a 117 PDF 01 y 73 a 78 PDF 06).

Se aportó HISTORIA CLINICA de MULTISALUD LTDA., con fecha de impresión de 26/08/2019, en la que se registra la atención médica brindada al aquí demandante,

los días 22 de marzo, 12, 19 y 23 abril, 25 y 30 de mayo, 23 y 30 de junio de 2019, y específicamente *las incapacidades* concedidas el 30 de mayo de 2019 *por 7 días*, con diagnóstico “*Epicondilitis Lateral y Trastorno de disco lumbar y otros, con Radiculopatía*”, indicando que el paciente presenta “...CUADRO CLINICO DE EPICONDILITIS DE DIFICIL MANEJO QUE DIFICULTA LABOR...ADEMAS CON DISCOPATIA Y HERNIA DISCAL LUMBARES. DA INCAPACIDAD Y SE ESPERA VALORACION DE ORTOPEDIA EL DIA 6 DE JUNIO DE 2019. PARA NUEVA VALORACION. SE INSISTE EN VALORACION POR MEDICO LABORAL...”; el 25 de mayo le dan incapacidad *por 5 días*, por presentar “...EPICONDILITIS MEDIA, LUMBAGO NO ESPECIFICADO...”; señalándose “...PACIENTE QUIEN SE EVIDENCIA CUADRO CLINICO DE COLOR MARCADO EN APECONDILOS LATERALES Y EN REGION LUMBAR QUE DIFICULTA LA MARCHA POR LO QUE SE ENVÍA PARA VALORACION MEDICO LABORAL, PARA REUBICACION LABORAL. YA INDICADA POR ORTOPEDIA. SE DA INCAPACIDAD MÉDICA...”; el 12 de abril de 2019, consulta por “...CUADRO CLINICO DE DOLOR EN CODOS Y E REGION DORSOLUMBAR DE DIFICL MANEJO QUE EL DIA DE AYER SE EXACERVO...”, se le diagnostica “...LUMBAGO NO ESPECIFICADO. DOLOR EN ARTICULACION...” y le expiden incapacidad médica de 3 días (fls. 76 a 111 PDF 01). De igual manera, las partes aceptaron que entre el 25 de abril y el 4 de mayo de 2019, el actor fue incapacitado; circunstancias que llevaron a que el juzgado de instancia considerara que aquel “...puede ser catalogado como una persona en situación de discapacidad, a la terminación del contrato de trabajo...”; sin que tal conclusión hubiera sido objetada por las partes.

En ese orden, se advierte que la controversia en esta instancia, radica en determinar si erró el juzgador de primer grado al absolver a la entidad accionada de las pretensiones de la demanda relacionadas con el reintegro y sus consecuencias, pese a considerar que el demandante era sujeto de estabilidad laboral reforzada para el momento de la ruptura de su contrato.

El juzgador de instancia, sobre este aspecto, razonó: *En el presente caso tanto el representante legal de la entidad demandada, que fueron solicitadas como los testimonios de Katherine Prosperini, Deisy Viviana Cortes Martínez y Miguel Ángel Murcia Quiñonez, coincidieron en que la labor del pozo Suria 5 y 10, que era prácticamente la actividad de la que dependía el contrato de trabajo celebrado entre las partes, según el otro si No. 46 y 47 ya habían finalizado. Del contenido de las pruebas allegadas, que fueron solicitada por este juzgador, se detecta un acta de recibo de cantidades de obra y w4rvicios con descripción de actividades y ejecución en un 100%, tanto para el pozo Suria 6 como para el Pozo Suria 10, de hecho, allí se plasma una fecha de inicio y una fecha de finalización, con el resumen de*

la intervención. De los documentos allegados por la parte demandada, como le fueron requeridos se avizora que hay un memorando del 12 de julio de 2019, dos actas de recibo de cantidades de obra y servicios números 12 y 13 y dos informes de interventoría técnica de los contratos, en criterio y valoración de este juzgador, se desprende que la actividad del pozo Suria 5 y del pozo Suria 10, se ejecutó en un 100% y en esa medida la obra o labor contratada finalizó, al margen que el proceso productivo de la entidad demandada, continuara activo, dado que las partes no controvertieron la legalidad del OTROSI 46 ni la legalidad del OTROSI 47, es decir de la asignación del demandante al pozo Suria 5 y al Pozo Sur 10 que era la actividad para la cual fue contratado. Frente al punto la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido, que en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral o en otros términos la culminación de la obra o la ejecución de tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento la materia del trabajo deja de subsistir y por consiguiente mal podría predicarse una estabilidad laboral reforzada frente a un trabajo inexistente (Sent. SL3520 DE 2018). por lo demás se alega que no es aplicable el criterio jurisprudencial que ha advertido sobre la culminación de los contratos de trabajo a término fijo, por ser un aspecto completamente diferente a la terminación de los contratos de trabajo por duración de la obra. En consecuencia, aun cuando el demandante puede ser catalogado como una persona en situación de discapacidad, la terminación del contrato de trabajo, obedeció a una causa objetiva y por lo tanto habrá de absolverse a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra...”.

Sobre el tema, específicamente la jurisprudencia legal ha considerado que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas, fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, considerando como tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador; coligiendo, por tanto, que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos (CSJ SL3520-2018).

En el presente asunto, como quedó evidenciado, el contrato del accionante finalizó por la culminación de las labores de la demandada en el “POZO SURIA SUR 10”, para el que fue aquel contratado, conforme OTROSI No. 47 al contrato celebrado.

Ello, es así, pues en primer lugar tal aspecto no fue motivo de reparo por el apelante; y en segundo término se allegaron las ACTAS DE RECIBO DE CANTIDADES DE OBRA Y/O SERVICIOS números 12 y 13, de Ecopetrol, de fechas 10 de julio y 5 de

agosto de 2019; en las que se describen las actividades y la ejecución en un 100%, en los pozos SURIA 5 entre el 05/25/2019 y el 06/19/2019; y del SURIA SUR 10 entre el 06/19/2019 y el 07/18/2019, evidenciando la culminación de las labores de la accionada en dicho lugar conforme los contratos celebrados por esta y Ecopetrol (PDF 19); pozos que se reitera, fue asignado el demandante, conforme se desprende de los OTROSI al contrato, números 46 y 47; situación que corroboran los testigos traídos al proceso: MARYORI KATERINE PROSPERONI MACIAS, MIGUEL ÁNGEL MURCIA QUIÑONEZ, y DEISY VIVIANA CORTES MARTÍNEZ, quienes ostentan los cargos de Directora de Talento Humano, Director HSQ y Coordinadora de Talento Humano de la sociedad demandada, respectivamente; y fueron enfáticos y coincidente en señalar que la terminación del contrato del accionante obedeció a la finalización de la obra para la cual había sido contratado el trabajador aquí demandante.

En ese orden de ideas, se advierte que la terminación del contrato del demandante, lo fue por una razón o causa objetiva; situación que exonera al empleador de acudir a la oficina de Trabajo para solicitar el permiso que ahora echa de menos el recurrente; pues así lo tiene adoctrinado por la máxima Corporación de cierre de la justicia ordinaria. Sobre éste tópico, en sentencia de la CSJ SL2586 de 2020, se señaló:

“(...) La objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.

Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

“[...] 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.

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.

[...] 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”.

De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.

Siguiendo esta misma línea, la Corte en sentencia CSJ SL3520-2018 adoctrino que, en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, “el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral”. Lo anterior, por cuanto “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”.

Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió, en tanto que “en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas” ...”».

Bajo ese contexto, no resulta errada la decisión del juzgador de primera instancia, como quiera que el motivo de la terminación del contrato del accionante, se constituye en una causa objetiva, debidamente acreditada por la empleadora; y lo aseverado por el recurrente en cuanto a que la accionada siguió contratando con Ecopetrol , concluyendo que la “...la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador ... no desaparece porque la compañía Serinco siguió contratando con Ecopetrol, hay más cosas, la razón por la cual no le renuevan a él no solo fue la finalización de la obra, sino fue la oportunidad perfecta para que Serinco aprovechara y desechara al trabajador por no servirle, porque finalmente eso es un tema de un trabajo humano, si el humano no sirve pues sale, se desecha como si fuera un ser inservible...”; no deja de ser una inferencia del apelante que no resultó acreditada en el presente proceso.

En ese orden, atendiendo lo antes mencionado, la accionada estaba exonerada, ante la situación de salud del demandante, de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo para romper el contrato de trabajo de éste.

Ahora, en cuanto a lo sostenido por el apelante en el sentido que de no exigirse la autorización del Ministerio del Trabajo para la desvinculación del trabajador, se vulnera la Circular 049 de 2019, expedida por dicho ente ministerial; debe precisarse inicialmente que, la misma es posterior a la fecha de desvinculación del demandante, por lo que no puede aplicarse de manera retroactiva; además, sobre la aplicabilidad de tales decisiones, la Corte Suprema de Justicia ha señalado “...*la jurisprudencia de la Corte ha reconocido la importancia que tienen los actos administrativos que el Ministerio del Trabajo expide en el ámbito de sus facultades -artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo- y que estos gozan de presunción de legalidad; sin embargo, también ha precisado que al margen de que dichas decisiones sean o no cuestionadas por los interesados y por ello cobren firmeza, no atan al juez del trabajo para resolver la controversia propuesta (CSJ SL415-2021) Bajo esta perspectiva, dichas decisiones administrativas deben considerarse como un elemento de juicio inserto en el conjunto probatorio del plenario -comunidad de prueba-, el cual puede valorar libremente el juez a fin de formar su convencimiento -artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-...*” (Sent. CSJ SL937-2022).

Igualmente se advierte, que no es que se desconozca lo señalado por la Corte Constitucional sobre el aspecto aquí controvertido, sino que la Sala acoge los criterios y precedente vertical de la Corporación de cierre de la justicia ordinaria, atendiendo que es la instancia que define y establece los parámetros y lineamientos que han de tenerse en cuenta en la aplicación de la normatividad atinente a la especialidad del trabajo, así como las disposiciones que rigen la materia.

En ese orden y considerar la Sala, que la decisión de primera instancia se ajusta a derecho, se confirmará la misma; condenándose en costas a la parte apelante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá el 22 de noviembre de 2021, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JOAQUÍN ESTRADA MENDIVELSO contra SERINCO DRILLING S.A.; conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

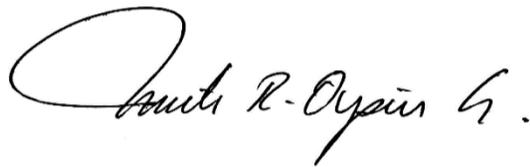
2. **COSTAS** a cargo de la parte apelante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA