

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MANUEL DEL CRISTO ORTEGA MARTINEZ contra EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS Y OTROS.
Radicación No. 25754-31-03-001-**2022-00268**-01.

Bogotá D. C. veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación de la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 2 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previo deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El señor Manuel del Cristo Ortega presentó demanda contra Tecnitanques Ingenieros SAS (en adelante Tecnitanques), Tanko SAS y Ecopetrol, para que solidariamente paguen las obligaciones laborales adeudadas, dentro de ellas, el accidente de trabajo como exposición a factores de riesgo inherente a su actividad como armador, la indemnización por despido sin justa causa y daño moral. En concreto, pide se condene a las demandadas a pagarle indexadas las prestaciones sociales, indemnizaciones, sanciones, salarios y demás obligaciones derivadas de la relación laboral; se declare la existencia de un contrato laboral por duración de una obra o labor contratada, distinguido con el No. 136, del 19 de noviembre de 2013 al 12 de agosto de 2019, que desempeñó el cargo de armador y que tal vinculación laboral culminó sin justa causa por parte del empleador, que su último salario fue \$5.016.540, pero al momento del retiro se liquidaron las prestaciones ilegalmente con base en el salario de \$2.748.420; como consecuencia, solicita se ordene la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, se condene al pago de la indemnización total y ordinaria por perjuicios morales en cuantía de \$294.197.100, que es el equivalente a 300 SMLMV, por culpa comprobada del empleador que tuvo como propósito lesionarlo y porque ese despido injusto y arbitrario trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida

tanto en lo íntimo, en lo familiar y en lo social con ocasión del trauma sufrido por el accidente de trabajo, siendo diagnosticado con un traumatismo intracraneal, cefalea postraumática crónica y vértigos periféricos según pérdida de capacidad laboral determinada por la Junta Nacional de Invalidez; que evidenció alteraciones de sueño, tristeza, depresión y ansiedad como trastorno mixto que tiene relación directa con la actitud reprochable del empleador en despedirlo y al encontrarse ahora desempleado por culpa del demandado, indemnización amparada en la sentencia SL14618 de 2014 de la CSJ; que se declare que dicha terminación del contrato sin justa causa no produce efecto alguno por cuanto las demandadas no le informaron por escrito, dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los 3 últimos meses anterior a la terminación del vínculo como lo establece el parágrafo 1º del artículo 65 del CST; se declare que la relación laboral se desarrolló sin solución de continuidad, y por tanto deberán reconocer y pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir a partir del día siguiente a cuando se acoge a los beneficios del acuerdo o pacto laboral suscrito entre las partes con el concurso del sindicato de Ecopetrol S.A., que fue suscrito el día 20 de enero de 2014, hasta el día de su desvinculación el 12 de agosto de 2019 con base en el salario de \$5.016.540; y desde esa fecha hasta el día 11 de septiembre de 2020, fecha en que fue notificado de la Resolución No. 0153 del 29 de julio de 2019, a la que acude el empleador para desvincularlo, debiendo en ese lapso cancelar la indemnización que dentro de ese término se genere y según la liquidación que resulte de aplicar un salario diario de \$ 167.218 por 2030 días, que arroja \$27.900.209 por cesantías; \$1.651.081 por intereses de cesantías; \$27.900.209 por prima de servicios; \$13.950.104 por vacaciones, para un subtotal de \$71.401.603; y por diferencia salarial entre los salarios de \$5.016.540 y \$2.748.120 (diferencia de \$2.268.420), para un monto de \$125.897.310. Y como lucro cesante, los salarios y prestaciones sociales que se dejaron de percibir desde el momento de la desvinculación hasta el día 11 de septiembre de 2020, \$80.146.917, resultante de aplicar 396 al faltante de prestaciones sociales por liquidarlas con un valor diferente al salario real, a lo que hay que adicionarle diferencias salariales por \$66.218.328; se declare que como consecuencia del despido injusto fue desafiliado del Sistema de Seguridad Social en Salud para la atención de su accidente laboral por tanto, se encuentra en peligro su vida y su salud, al retrasarse el suministro de esa asistencia médica, hospitalaria, farmacéutica y quirúrgica, y en ese sentido, se ordene a las demandadas pagarle una multa igual a 5 veces el salario mínimo diario más alto por cada día de retardo en el no pago de la seguridad social al amparo del artículo 207 del CST, esto es, la suma de \$329.419.460; las costas y ultra y extra petita.

2. Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el demandante prestó sus servicios personales bajo la dependencia y subordinación de la empresa o Consorcio Tecnitanques – Tanko, integrado por las empresas Tecnitanques Ingenieros SAS y Tanko SAS, domiciliadas en Bogotá D.C.; vínculo que surgió de un contrato individual de trabajo por obra o labor contratada; 2) el citado consorcio fue constituido a través de un acuerdo consorcial por documento privado el día 22 de marzo de 2013 entre las empresas referidas; 3) dicho consorcio se conformó para la presentación conjunta de una oferta ante ECOPETROL S.A., relacionada con la solicitud No. 50023278 para la construcción de dos tanques de almacenamiento de hidrocarburos de 420 KBLS cada uno, con sus obras complementarias y accesorias en la planta VIT de Coveñas; 4) el contrato individual de trabajo por duración de una obra o labor implicó inicio de labores el día 19 de noviembre de 2013 y culminó por terminación sin justa causa por el empleador el día 12 de agosto de 2019 presumiblemente por una autorización expedida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Sucre, según Resolución 153 del 29 de julio de 2019; 5) de acuerdo a la cláusula del objeto del contrato individual de trabajo, se incorporó para el desempeño del armado del fondo de los tanques TK101-104 y anillo perimetral, para la construcción de dos tanques de almacenamiento de hidrocarburos de 420 KBLS, cada uno, con sus obras complementarias y accesorias en la VIT de Coveñas, a cargo del programa de evacuación de crudos de la vicepresidencia de transporte y logística de Ecopetrol S.A., más todas las funciones específicas descritas en el manual de funciones y responsabilidades la cual hace parte integral de ese contrato y entregado en el proceso de inducción, es decir, que el cargo u oficio desempeñado fue el de armador; 6) devengaba como salario la suma de \$2'316.540 al inicio del contrato hasta el día 20 de Enero de 2014 cuando le son aplicables los beneficios del acta de acuerdo o pacto celebrado entre los trabajadores del Consorcio y la USO como sindicato de Ecopetrol, recibiendo por esos conceptos denominados reconocimiento día calendario y reconocimiento día laborado para el cargo de armador que desempeñaba, la suma de \$90.000 diarios para un total por dicho concepto salarial de \$2'700.000 mensuales, integrados a los \$2'316.540 para un total de \$5'016.540 mensuales, pero la base de su liquidación de prestaciones sociales al momento de su retiro le aplicaron la suma de \$2'748.420, según certificación adjunta, de fecha 12 de agosto de 2019, debiendo ser \$5'016.540; 7) el día 2 de octubre de 2014 y como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a su actividad laboral como ARMADOR, sufrió un accidente laboral que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen del 17 de marzo de 2016 en segunda instancia, determinó dentro del diagnóstico de traumatismo intracraneal, cefalea postraumática crónica, y otros vértigos periféricos, con una pérdida de capacidad laboral

ocupacional del 12,63% teniendo como origen dicho accidente, por culpa del empleador; 8) el 1º de junio de 2017 el consorcio integrado por los demandados Tecnitankes Ingenieros SAS y Tanko SAS determinaron por mutuo acuerdo con él hacerle un otrosí al contrato laboral, para seguir vinculado laboralmente a uno de los integrantes del consorcio, esto es, Tecnitankes Ingenieros SAS, ejecutando labores como auxiliar administrativo sin que existiera solución de continuidad entre dichos contratos. Así mismo el día 26 de julio de 2018 y en los mismos términos se le hace otro otrosí al contrato para que la relación no se considerara como de duración de una obra o labor contratada sino a término indefinido; 9) que el 12 de agosto de 2019 el representante legal de Tecnitankes le entregó una comunicación dando por terminado el contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, a partir de esa fecha justificándolo con una presunta autorización expedida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Sucre haciéndole entrega de la Resolución No. 153 del 29 de Julio de 2019 pero esta Resolución solo vino a serle notificada a su apoderado el 11 de Septiembre de 2020, es decir, un año y un mes después de su desvinculación, lo que indica que dicho contrato no culminó el primero de marzo de 2015 como lo pidió el empleador ante la Oficina del Trabajo de Sincelejo; 10) que por lo tanto, el contrato no terminó el 1º de marzo de 2015, como lo pidió la parte demandada, sino que de acuerdo a lo narrado en la solicitud de terminación del contrato ante la Inspección del Trabajo de Sincelejo ese contrato culminó el 12 de agosto de 2019, pero como se demuestra en las pruebas anexas, dicha entidad solo vino a notificar por aviso la Resolución No. 0153 del 29 de Julio de 2019, a través de la cual se determina definitivamente la solicitud de autorización para dar finalizado el contrato de trabajo que vincula a mi representado, el día 11 de septiembre de 2020, teniendo incidencia directa esa decisión en los resultados de este proceso y en sus pretensiones; 11) el día 25 de junio de 2018 y estando al servicio de Tecnitankes como auxiliar administrativo, según el otrosí al contrato No. 136 del 19 de noviembre de 2013, esta empresa, haciéndose pasar por el consorcio solicita al Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Sucre – Inspección del Trabajo de Sincelejo, la solicitud de autorización de dar finalizado el contrato de trabajo por duración de una obra o labor contratada que tenían suscrito, solicitud que fue firmada por el señor Eugenio Franco Delgado según documento y expediente anexo, resaltando que el despido solicitado no obedece al estado de salud del trabajador sino que obedece *“a que el Consorcio Tecnitankes Tanko, culminó sus labores para el cual fue creado: “CONSTRUCCIÓN DE DOS TANQUES DEALMACENAMIENTO DE HIDROCARBUROS PARA 420 KBLs CADA UNO, CON SUS OBRAS COMPLEMENTARIAS Y ACCESORIAS EN LA PLANTA VIT DE COVEÑAS A CARGO DEL PROGRAMA DE EVACUACIÓN DE CRUDOS DE LA VICEPRESIDENCIA DE TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DE ECOPEPETROL S.A.” que finalizó su objeto el día 01 de marzo del 2015, conforme consta en el Acta*

GAB-F-081 expedida por el Director de la Gestoría Técnica – Anexo 1. Y ante esta imposibilidad física del Consorcio por el fenecimiento de labores el Sr. MANUEL DEL CRISTO ORTEGA MARTÍNEZ no puede ser reubicado, con lo cual, existe una Justa Causa para Finalizar la relación laboral con dicho trabajador...”, lo cual no es cierto por cuanto siguió laborando para los consorciados en atención al otrosí del contrato No. 136 del 19 de noviembre de 2013 realizado aquel otrosí los días 1º de julio (sic) de 2017 y 26 de julio de 2018 como auxiliar administrativo; 12) que con posterioridad al accidente de trabajo, una vez cumplidas las incapacidades inherentes al accidente sufrido, siguió prestando sus servicios personales en oficios administrativos menores pero en las dependencias de la empresa en la planta VIT de Coveñas donde ejecutaba la construcción de los tanques de almacenamiento, permaneciendo en ese lugar de trabajo al servicio de las demandadas hasta el día 1º de junio de 2017 cuando el consorcio integrado por los demandados y por acuerdo entre las partes le hacen un otrosí al contrato de trabajo, siguiendo vinculado laboralmente con uno de los integrantes del Consorcio, esto es, Tecnitanques Ingenieros SAS, y también a través de un nuevo otrosí el día 26 de julio de 2018 a su contrato hasta el día 12 de agosto de 2019, que es cuando lo despiden sin justa causa de manera definitiva, perdiendo de paso todos los beneficios que le otorgaba el acta de acuerdo suscrita entre Tecnitanques Tanko SAS y los trabajadores encargados de la construcción de los tanques de almacenamiento, reconocimiento económico por parte de la empresa bajo incentivo y compromiso de mejoramiento con la participación del sindicato de la USO de la empresa Ecopetrol S.A., acuerdo económico que para el cargo de armador, que él desempeñaba, consistía en un reconocimiento día calendario de \$45.000 y reconocimiento día laborado de \$45.000 para un total por dichos conceptos de \$90.000 diarios pagaderos en valores netos por Tecnitanques Tanko, es decir, que el trabajador recibía mensualmente por ese concepto la suma de \$2'700.000, que le dejaron de cancelar desde el mes de diciembre de 2014 hasta la fecha de su desvinculación; 13) que en vigencia de la relación laboral ha venido presentando unos derechos de petición al consorcio demandado, reclamando sus acreencias laborales, empezando con una que le fue entregada al empleador el día 30 de septiembre de 2017 pero recibida por este solo el día 2 de octubre de 2017, donde solicitó el reconocimiento y pago de los perjuicios materiales ocasionados con el accidente de trabajo e igualmente los perjuicios morales subjetivados por dicho siniestro; 14) que el día 14 de marzo de 2018 solicitó al empleador reconocimiento y pago de los auxilios establecidos en la convención, entre otros, subsidio de alimentación, transporte residencia obra residencia, primas convencionales, subsidio de vivienda, especificando que el de transporte se lo dejaron de cancelar el día 31 de abril de 2015, el de alimentación en octubre de 2015 y las primas convencionales y subsidio de vivienda en diciembre de 2016. Así mismo, el día

30 de septiembre de 2016 elevó petición para que le explicaran los motivos por los cuales le dejaron de cancelar el subsidio de alimentación desde el mes de octubre de 2015 y el de transporte desde el 30 de abril de 2015 y la dotación desde el 20 de octubre de 2014. Estas peticiones el patrono no las atendió bajo el argumento de la inexistencia y ausencia de la convención colectiva para los trabajadores de Tecnitanques Ingenieros SAS, reconociendo con dicha respuesta la vinculación de mi representado a esta última empresa pero que aun así, le son extensivos esos beneficios al demandante por cuanto no ha habido solución de continuidad entre el contrato No. 136 de noviembre "19" (sic) de 2013 que lo beneficia de la convención y su continuación laboral con ocasión de los dos otrosíes que se le hicieron a dicho contrato y además por disposición del artículo 53 de la Constitución se le debe garantizar al trabajador la remuneración mínima vital, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles y la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; 15) que la vinculación de Ecopetrol S.A. a este proceso para que sea solidariamente responsable de los derechos irrenunciables del trabajador que aquí se debaten obedecen a cuatro factores: 1. el acta de acuerdo de beneficios económicos celebrados entre el consorcio Tecnitanques Tanko, el sindicato de la USO adscrito a Ecopetrol S.A. y los trabajadores encargados de la construcción de los tanques de almacenamiento de hidrocarburos de 420 KBLS, cuyos trabajos se realizaron en la planta VIT de Coveñas; 2. lo establecido en la cláusula décima cuarta del contrato de trabajo que establece como causal de terminación en el evento en que Ecopetrol S.A. no se encuentre satisfecho con la labor realizada considerada como justa causa para la terminación del contrato; 3. referente a la solicitud de oferta No. 50023278 que le hicieran las empresas que constituyen el Consorcio, cuyo objeto específico era la construcción de dos tanques de almacenamiento de hidrocarburos de 420 KBLS; 4. Acta GAB-F-081 de marzo 1º de 2015 a través de la cual finalizó el objeto del contrato con Ecopetrol y las dos empresas consorciales demandadas; 16) que una vez culminado el contrato de trabajo sin justa causa, el día 12 de agosto de 2019, fue abandonado a su suerte pese al diagnóstico a que hace referencia la Junta Nacional de Invalidez, que mediante dictamen del 17 de marzo de 2016, adjunto, determinó dentro del diagnóstico traumatismo intracraneal, cefalea postraumática crónica, y vértigos periféricos; 17) que desde la fecha del accidente de trabajo por culpa del empleador ha venido padeciendo permanentemente sin reposo ese trauma, dejándolo expósito y desvalido por su desvinculación del sistema de seguridad social en salud para la atención de su accidente laboral que contrajo por la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad que desarrollaba, privándolo de los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios y

farmacéuticos, que ponen en peligro su vida por aquel diagnóstico ante esa cefalea constante que le impide desarrollar todas sus capacidades, sufriendo alteraciones de sueño y vértigos constantes, violentándose su fuero de salud; 18) que el despido a que fue expuesto sin justa causa por culpa del empleador, el cual realizó el día 12 de agosto de 2019, trató de justificarlo con una presunta autorización expedida por el Ministerio de Trabajo a que ya se hizo alusión; 19) que, en síntesis, fue vinculado por las empresas consorciales demandadas el día 19 de noviembre de 2013 permaneciendo esa vinculación, de manera ininterrumpida e indefinida, hasta el día 12 de agosto de 2019 cuando fue desvinculado sin justa causa; que desde cuando sufrió el accidente de trabajo, el día 2 de octubre de 2014, permaneció en las dependencias de la VIT de Coveñas hasta el día 1º de junio de 2017, cuando por mutuo acuerdo con los demandados se le hace un otrosí al contrato de trabajo, y se realiza otro el día 26 de julio de 2018, lo que demuestra sin mayor esfuerzo mental que el demandante permaneció vinculado a los demandados de manera ininterrumpida hasta el día de su desvinculación sin justa causa y por tanto se le deben aplicar todos los beneficios inherentes al pacto colectivo o acuerdo realizado con la USO.

3. La demanda fue repartida el 25 de septiembre de 2020, correspondiéndole su conocimiento al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sincelejo, cuya titular la admitió, como consta en auto de 30 de noviembre del mismo año, ordenando su notificación a las demandas.
4. ECOPETROL contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda; niega haber tenido contrato de trabajo con el actor; informa que el 5 de agosto de 2013 firmó contrato MA 0028334 con el consorcio Tecnitanques SAS – Tanko SPA; aduce que no puede responder solidariamente porque entre este consorcio y ella no existe identidad de objeto social; que en todo caso el contrato de trabajo del actor no terminó sin justa causa, sino por autorización del Ministerio del Trabajo. Aclara que ejecuta labores y actividades propias de la industria del petróleo definidas en el Decreto 2719 de 1993, modificado por el Decreto 3164 de 2003, entre las cuales no se incluyen las obras civiles. Propuso las excepciones denominadas: 1) no debe responder de manera solidaria por acreencias laborales supuestamente debidas al actor, por cuando no se cumplen las premisas del artículo 34 del CST, toda vez que ella se ha dedicado a la extracción, refinación, transporte y distribución de hidrocarburos de propiedad de la Nación, como consta en los Decretos 30 de 1056 y 3211 de 1959, criterios que ratifican los Decretos 2310 de 1974 y 1760 de 2003, mientras que el consorcio demandado tuvo por objeto realizar una obra civil consistente en la construcción de dos tanques de almacenamiento de hidrocarburos de 420 KBLS cada uno, con sus obras complementarias y

accesorias en la planta VIT de Coveñas; 2) la empresa estipuló con el contratista de la obra las garantías para evitar ser declarado responsable solidario ante eventuales procesos laborales; 3) que el demandante no se encuentra registrado en la base de la empresa como trabajador del contratista con dedicación exclusiva para actividades contratadas; 4) el contrato de trabajo prescribe en una de sus cláusulas que el demandante no tiene vínculo alguno con Ecopetrol; 5) Que la empresa garantizó el cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del contratista; 6) que el contrato de trabajo del actor no terminó sin justa causa; 7) que de ser condenada solidariamente, solo debería reconocer acreencias laborales debidas hasta el día que el demandante laboró en la entidad contratista en ejercicio del contrato MA 0028334; 8) inexistencia de la causa petendi; 9) cobro de lo no debido; 10) prescripción (PDF 11). En escritos aparte formuló excepción de falta de agotamiento de la reclamación administrativa (PDF 14); y llamamiento en garantía (PDF 15) el consorcio demandado y de las sociedades que lo conforman, debido a que estas se comprometieron a mantenerla indemne de cualquier reclamación, pleito, queja, demanda, sanción, condena o perjuicios fundamentados en actos u omisiones del contratista. Cita, como sustento jurídico, el artículo 64 del CGP y solicita, entre otras cosas, que en el evento que se la condene a pagar sumas de dinero en favor del demandante, se condene a las convocadas a pagarle y reembolsarle el valor de las condenas.

- 5.** La demandada Tecnitanques SAS contestó el 8 de febrero de 2021. Aceptó el contrato de trabajo del actor con el consorcio demandado, y que su modalidad fue por duración de la obra o la labor contratada; la existencia del consorcio, la fecha de constitución y su objeto; la fecha en que empezó la relación laboral, aclarando que la terminación fue por la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo, documento conocido por las partes. Sobre el salario, manifestó que al momento del retiro era de \$2.748.420; niega que fuera de \$5.016.540, como se dice en la demanda; aclara que al momento del retiro el actor no laboraba para la obra o labor para la que fue contratado inicialmente. Admite el accidente de trabajo de fecha 2 de octubre de 2014 y la calificación que hizo la junta nacional de una pérdida de capacidad laboral del 12.63%; niega que haya sido culpable de ese accidente. Asiente la suscripción de los otrosíes de 1 de junio de 2017 y 26 de julio de 2018, que tuvieron como objeto reubicar al actor como asistente administrativo y después en el cargo de armador, respectivamente, cambios que obedecieron a que el actor, debido al accidente, no podía seguir en el cargo para el que fue contratado inicialmente, y a la inexistencia de otro cargo que se ajustara a sus nuevas condiciones; rechaza que se hubiese cambiado la modalidad contractual inicial; aclara que la obra terminó el 1 de marzo de 2015 y su continuidad obedeció a las condiciones del actor y se basó en los principios de solidaridad y

protección del trabajador, en virtud de los cuales lo reubicó. Admite que comunicó al trabajador la terminación del contrato de trabajo, el 29 de julio de 2019, previa autorización del Ministerio del Trabajo, al resolver la solicitud que había elevado a esa entidad aduciendo que la obra o labor para la que fue contratado el servidor había terminado el 1 de marzo de 2015, situación que fue debidamente demostrada, lo que en modo alguno significó que el contrato hubiese terminado en dicha fecha, como lo plantea la demanda; afirma que después del insuceso laboral el actor siguió trabajado (PDF 18). Propuso las excepciones previa de falta de competencia (PDF 20), basada en que el último lugar de prestación de servicios fue el municipio de Sibaté y la empresa tiene su domicilio en Bogotá, de modo que no hay razones para que el asunto sea conocido por el juez de Sincelejo; y como de fondo formuló las de inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de legitimación en la causa pasiva; falta de responsabilidad laboral o prestacional que pudiera tener el demandante (sic); cobro de lo no debido, paga, falta de causa para pedir y genérica.

6. TANKO SAS contestó el 4 de febrero de 2021; manifestó que no conformó ningún consorcio con Tecnitanques, ya que ese consorcio lo integró dicha sociedad con Tanko S.P.A., sociedad domiciliada en Siracusa y diferente a la demandada. Afirma que fue constituida el 10 de diciembre de 2018, así entonces no es cierto que haya cambiado de nombre de Tanko SPA a Tanko SAS; se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de Falta de legitimidad pasiva, inexistencia de la relación laboral, temeridad y mala fe, prescripción, inexistencia de obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido (archivo 22).
7. En providencia de 26 de noviembre de 2021, la Jueza Primero Laboral del Circuito de Sincelejo tuvo por contestada la demanda por las tres accionadas; aceptó el llamamiento en garantía del consorcio Tecniequipos- Tanko, tecniequipos SAS y Tanko SPA, así como a JMA Lucelli Travelers Seguros (en adelante JMA Lucelli), hecho por Ecopetrol, y ordenó notificar a dichas entidades (archivo 23).
8. La empresa JMA Lucelli contestó el llamamiento en garantía el 14 de febrero de 2022. No le constan los hechos relacionados con la relación de trabajo, por tratarse de hechos ajenos a ella. Acepta que expidió la póliza 7995 (emitida por Cardinal Seguros, compañía que la antecedió), para cubrir el contrato MA 0028334; sostiene que ha operado la prescripción de la acción laboral y adicionalmente el demandante al momento de su retiro no estaba prestando servicios dentro del citado contrato 0028334. Propuso las excepciones de inexistencia de la solidaridad basada en la diferencia de objetos sociales de Ecopetrol y el consorcio; inexistencia de la relación

laboral entre Ecopetrol y el demandante; la no prestación de servicios del demandante en relación con el contrato MA 0028334; contrato laboral terminó con justa causa; prescripción, límite del valor asegurado; disponibilidad del valor asegurado (PDF 26).

9. Mediante memoriales de fechas 5 de abril, 6 de julio y 18 de septiembre de 2022, la apoderada de la demandada Tanko SAS solicitó impulso procesal (PDFs 32, 33, 42 y 49).

10. El curador ad litem de Tanko SPA contestó el 9 de junio de 2022, manifestando que la mayoría de hechos no le constaban, por tratarse de actuaciones de terceros; aceptó algunos con base en lo que mostraban las pruebas acompañadas; se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la relación laboral y prescripción (PDF 40).

11. El juzgado, en auto de agosto 19 de 2022, tuvo por contestados los llamamientos en garantía de JMA Lucelli y de Tanko SPA; citó para el 28 de septiembre siguiente con el fin de llevar a cabo la audiencia del artículo 77 del CPTSS (PDF 51), realizada en la fecha (audio 62 y PDF 63); en esta se declaró probada la excepción previa de falta de competencia, ordenando remitir el proceso a los Juzgados Civiles que conocen de asuntos laborales de Soacha, lo que en efecto se hizo, correspondiéndole al juzgado primero, cuya titular, por auto de 28 de octubre posterior y citó para el 13 de marzo de 2023 con el fin de llevar a cabo audiencia del artículo 77; realizada en esa fecha y en la cual la juez volvió a repetir la etapa de la conciliación, decretó las pruebas y fijó el 25 de julio de 2023 para llevar a cabo audiencia artículo 80 del CPTSS, efectuada en esta fecha y en la que se recibió el interrogatorio de parte del demandante, se escucharon los alegatos y se convocó para el 2 de agosto de 2023 con el fin de continuar la actuación (PDF 115, 116 y 117), cumplida ese día y allí se dictó la sentencia (PDF 120 y 121) en la que se declararon probadas las excepciones propuestas de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido y falta de causa para pedir.

En sus consideraciones, el juzgado empezó señalando que el problema jurídico central consistía de determinar si el despido del trabajador, de fecha "12 de marzo (sic) de 2019" fue sin justa causa y si es procedente la indemnización de perjuicios reclamados en la demanda. Luego de hacer unas ligeras elucubraciones sobre la carga de la prueba en materia de terminación del contrato de trabajo, y precisar que de acuerdo con esa regla prevista en el artículo 167 del CGP corresponde al trabajador demostrar el despido y a la contraparte acreditar la justa causa; en ese orden encontró que se acreditó el despido el pasado 12 de agosto de 2019, el cual, según el

actor, fue sin justa causa pues si bien la empleadora pidió permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo, lo cierto es que la Resolución 0153 de 29 de julio de 2019, expedida por la Dirección del Trabajo de Sucre, que confirmó la decisión de primer grado, del inspector del trabajo, no fue notificada si no hasta el 11 de septiembre de 2020, es decir más de un año después de expedido el acto administrativo. Pasa a señalar seguidamente que el contrato de trabajo que unió a las partes estipuló como duración aquella que tuviera la obra o labor para la cual se contrató al trabajador, consistente en la construcción de dos tanques que se mencionaron en la demanda y que también corroboraron las demandadas en sus contestaciones; o sea que dicho contrato, se extendería solo por el tiempo que durara la ejecución de la obra contratada entre Ecopetrol y el consorcio demandado; obra que empezó el 16 de septiembre de 2013 y cuyo plazo era de 531 días, esto es terminaría el 1 de marzo de 2015, como consta en la liquidación respectiva; de modo, que el contrato de trabajo podía ser finiquitado con dicha terminación, como lo prevé el artículo 61 del CST, pero resalta la jueza que el trabajador tuvo un accidente de trabajo el 4 (sic) de octubre de 2014 y estuvo incapacitado y después la junta nacional de calificación dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 12.63%, como consta en el dictamen de 16 de marzo de 2016, ante lo cual el empleador, acertadamente según la jueza, prefirió acudir ante el Mintrabajo para solicitar autorización para el despido antes de efectuarlo, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y señala que fue acertado porque una vez incapacitado el trabajador, surgió para el empleador la obligación de solicitar ese permiso en tanto el día que terminaba el contrato de trabajo, el trabajador era titular de estabilidad laboral reforzada, sin que aquel pudiera hacer caso omiso de esa situación desconociendo el estado de debilidad de su servidor; luego, si para la fecha de presentación de la solicitud de autorización del empleador, el 28 de junio de 2018, ya el trabajador no estaba en incapacidad médica y no podía saberse si estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral, debía surtir el proceso ante las autoridades del trabajo para obtener la autorización, ante la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada; que por ello el inspector en acto de 29 de enero de 2019 concedió el permiso solicitado por considerar que se configuró una causal objetiva, no sin antes escuchar al actor; decisión que fue confirmada por el superior, mediante Resolución 0153 de 29 de julio de 2019, con la cual se desató el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del trabajador. Estimó la jueza que además debía tenerse en cuenta que en el Informe de SURA, de fecha 20 de abril de 2015, se aprecia que el trabajador tenía buen pronóstico, los tratamientos concluyeron con secuelas de cefalea ocasional, entre otros, sin que obre constancia de que esté en terapias o en

recuperación por lo que se entiende que se había restablecido; asevera seguidamente la jueza que de acuerdo con lo anterior se presume que el contrato terminó con justa causa, siendo carga del trabajador desvirtuarla, acorde con lo razonado en la sentencia C- 200 que sostiene que con la autorización del Ministerio del Trabajo se presume una justa causa, que puede ser desvirtuada por el trabajador ante el juez del trabajo, pero aquí el demandante no cumplió con esa obligación procesal, pues su actuación fue precaria en este sentido, sin que lograra socavar la presunción de justa causa ínsita en la autorización memorada. Recordó, además, que la Corte Constitucional en sentencia SU 0872 de 2022 señaló que para la protección aludida no es necesario que el trabajador se encuentre incapacitado ni con calificación de pérdida de capacidad laboral, pero si es indispensable probar la limitación en su salud que afecta las posibilidades de desarrollar su labor y acreditar el impacto de esta en sus funciones. Señala a continuación que para la fecha de presentación de la solicitud (28 de junio de 2018) el trabajador no estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, como se desprende de las pruebas aportadas por él en la demanda, como el certificado de 26 de junio de 2018 en el que consta inexistencia de restricciones (PDF. 1, pág. 101); dictamen de calificación que determina una PCL del 12.63% y expresa que tiene concepto final de rehabilitación (pag. 214); historia clínica de 9 de febrero de 2019 (pag.244) sin incapacidad ni recomendaciones; historia clínica de 18 de agosto de 2018 en la que prescriben unos medicamentos que debe seguir ingiriendo; historia clínica del 13 de julio de 2016 sin incapacidad; agrega que en el interrogatorio de parte el actor tampoco hizo alusión al alguna situación especial que cambiara el anterior panorama, sino que se limita a sostener que la resolución que autorizó el despido le fue notificada solo el 11 de septiembre de 2020, pero lo cierto es que la notificación al empleador se hizo el 8 de agosto de 2019 (pág. 494), y que el apoderado del trabajador fue citado para notificarlo, el 29 de julio, pero como no compareció dentro del término otorgado, se notificó por aviso el 11 de septiembre de 2020, conducta que no puede imputarse al ministerio ni al empleador, sino al abogado que en ese momento representaba al trabajador. De otro lado, señala la jueza, en documento aportado por el mismo demandante (pág. 234) consta que al comunicarle la terminación del contrato le fue puesta en conocimiento la carta de autorización emitida por los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

- 12.** Apeló el apoderado del demandante. En síntesis, el recurrente reprocha que la jueza no haya tenido en cuenta el artículo 87 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (conocido con la abreviatura de CPACA), sobre firmeza de los actos administrativos; por ende, el empleador no podía sustentar el despido en dicha autorización

expedida por el Ministerio del Trabajo pues la misma no había sido debidamente notificada, lo que significa que el empleador no contaba con el correspondiente permiso. Trae a colación la sentencia T 434 de la Corte Constitucional en la que se dice que si se constata la situación de discapacidad del trabajador se presume que el despido fue por esa razón. Llama la atención en que el juzgado no reparó que en el interrogatorio de parte el demandante dijo que todavía le daban vértigos y dolores de cabeza, y que lo habían discriminado porque no había conseguido nuevo trabajo precisamente por la discapacidad y secuelas que le quedaron como fruto del accidente de trabajo. También reprocha que la jueza no haya reparado en el documento obrante a folio 47, contentivo del otrosí al contrato de trabajo 136, del cual se colige que ellos (los demandados, se entiende) pretendían que siguiera laborando con la empresa, pues se trataba de un buen trabajador.

- 13.** Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso mediante auto de 22 de agosto de 2022, y corrido traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, ambas guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el principal problema jurídico por resolver es determinar si se equivocó la jueza a quo al no reparar que el acto administrativo del Ministerio de Trabajo que concedió autorización a la empleadora para terminar el contrato de trabajo del actor, no fue notificado a las partes, en especial al demandante, antes de producirse efectivamente dicha terminación, sino después y por ende no podía ejecutarse; y en caso de considerar que se incurrió en ese desatino, analizar si son procedentes las condenas reclamadas en la demanda; también debe estudiarse si al momento de solicitarse el permiso antes aludido el trabajador se encontraba o no en situación de discapacidad o limitación generadora de la protección laboral reforzada.

Aquí no hay discusión sobre la existencia del contrato de trabajo ni tampoco sobre sus extremos temporales, pues si bien el recurrente reclama el pago de

salarios y prestaciones sociales hasta el 11 de septiembre de 2020, tal reclamo lo hace, no porque considere que el contrato se extendió hasta esa fecha, sino a título de indemnización, pues en varias piezas procesales, como la demanda, señala, sin titubeo, que el despido se produjo el 12 de agosto de 2019.

Para una mayor claridad y precisión debe advertirse también, que si bien en la demanda se plantearon una serie de pretensiones, como pago de la multa de 5 salarios mínimos legales mensuales por desafiliación a la seguridad social y sanción por no envío al trabajador el estado de las cotizaciones a seguridad social y parafiscales dentro de los tres meses siguientes, a las cuales se refirió explícitamente la juez, negándolas, tales decisiones no fueron objeto de queja del recurrente y por consiguiente debe entenderse que no insiste en ellas, y por tanto quedan excluidas del análisis en este momento procesal.

Así mismo, en la demanda se formulan otras pretensiones y planteamientos, como un reajuste salarial sobre la base de que no se pagó la totalidad de lo pactado por salarios y se habla de un supuesto acuerdo a ese respecto, respaldado por el sindicato de Ecopetrol; el juzgado no hizo ningún pronunciamiento al respecto, ni el recurrente toca esos puntos en la apelación, de donde se colige que el debate sobre los mismos quedó zanjado, pues el silencio del demandante debe entenderse como desinterés de proseguir con estos, lo cual se entiende como manifestación del principio dispositivo del Derecho Laboral, que sigue teniendo aplicación en este ámbito, salvo casos especiales en que se vean involucrados derechos irrenunciables de orden legal, que no es el caso de lo aquí reclamado. Debe señalarse igualmente que si bien el demandante en el libelo manifestó que el contrato había mutado a uno indefinido, la jueza desestimó ese planteamiento, sin que este punto concreto haya sido cuestionado en el recurso, por lo que ninguna alusión se hará al mismo pues su confrontación ha debido ser explícita, toda vez que uno de los pilares del fallo del juzgado fue la modalidad de duración del contrato por la obra o labor contratada.

Hechas esas precisiones, entonces, la controversia se circunscribe a analizar si la terminación del contrato de trabajo del actor se atuvo a las disposiciones legales que regulan el asunto, como lo concluyó la jueza, o si tales normas se quebrantaron, como sostiene el recurrente. Es claro que el cuestionamiento del recurrente se entiende realizado de cara a los reparos concretos que formula, pues si bien el recurso de apelación no es de naturaleza especial ni pueden extenderse al mismo los rigores de los recursos extraordinarios, es apenas lógico que debe desplegarse una mínima carga argumentativa que sirva de guía y de marco de referencia al juez de segunda instancia para proferir la sentencia. En este caso, las partes no discuten en el recurso que el contrato celebrado entre el empleador y el trabajador fue por duración de la obra o labor contratada; que

esta obra estaba relacionada con la construcción de dos tanques, como se plantea en la demanda y a la que se hizo amplia alusión por la juez y aparece además ampliamente documentada en las pruebas; que dicha obra culminó el 1 de marzo de 2015, pero si embargo el trabajador siguió con el contrato en razón a que el 2 de octubre de 2014 tuvo un accidente de trabajo y fue incapacitado y calificado con una pérdida de capacidad laboral del 12,63%, circunstancias ante las cuales la empleadora decidió seguir adelante con la relación para garantizar protección al trabajador, y fue solo hasta 25 de junio de 2018 que decidió solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual le fue otorgada mediante resoluciones de enero y julio de 2019 y en consecuencia con ello el empleador comunicó a su trabajador la terminación del contrato a partir del 12 de agosto de 2019. Cabe aclarar que en el expediente obran documentos (en la carpeta 01, es decir en los anexos de la demanda) que muestran que el interés de la actora en obtener el permiso para la terminación del contrato, venía desde mucho antes toda vez que obra una comunicación de 26 de septiembre de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la que se solicita al actor comparecer para recibirle declaración en el trámite de la solicitud de autorización para terminarle el contrato; y obra otro oficio de la misma entidad de fecha 24 de octubre de 2017 señalando unas falencias y dando por terminada la actuación.

La única crítica que, entiende la Sala, formula el recurrente al fallo del juzgado es que este no tuvo en cuenta que el acto administrativo del Ministerio del Trabajo que autorizó la terminación del contrato de trabajo no estaba en firme para la fecha en que el empleador adoptó tal decisión, porque ese acto administrativo solo se notificó por aviso el 11 de septiembre de 2021, razón por la cual reclama salarios y prestaciones sociales hasta esta fecha. Ningún otro cuestionamiento hace el impugnante en torno al referido tópico, y mal haría la Sala en encarar el estudio de otras situaciones o cuestiones no planteadas, ni de lejos, ni siquiera insinuadas, pues de hacerlo implicaría que estaría conjeturando sobre supuestos reparos que el demandante tal vez quiso exponer y no desplegó con nitidez; o, peor aún, de proceder así el Tribunal terminaría haciendo una revisión oficiosa de todos los aspectos del fallo o del proceso, que en este caso no es viable por cuanto fue claro, categórico y específico el recurrente en el alcance solo parcial de su recurso, y sobre los aspectos rebatidos hay una sustentación suficiente, o al menos estrictamente necesaria, como exige la norma procesal; aparte de que no puede terminar la Sala redactando el recurso que a ella le corresponde decidir.

Por lo tanto, se pasa a estudiar los reparos del demandante. Al respecto, no hay duda sobre la solicitud elevada por la empresa al Ministerio del Trabajo el 25 de junio de 2018 (se prescinde de las peticiones que haya podido hacer con

anterioridad), reclamando permiso para dar por terminado el contrato; ni sobre las respuestas dadas por la entidad pública concediendo tal autorización, como consta en las Resoluciones 0024 de 29 de enero de 2019, emitida por el Inspector del Trabajo, en primera instancia, y la 0153 de 29 de julio del mismo año, confirmando la anterior, dictada por la Directora del Trabajo de Sucre. Este último acto fue notificado al representante legal de la demandada Tecnitanques el 8 de agosto siguiente y fue con base en este conocimiento que dicha empresa tomó la decisión de terminar el contrato del trabajador. La juez a quo señaló que el apoderado del trabajador, en el trámite administrativo, fue citado para notificarse el 29 de julio del mismo año, pero nunca compareció, razonamiento que el recurrente no rebate, sino que por el contrario da a entender que lo comparte.

El artículo 87 del CPACA dispone que los actos administrativos quedan en firme cuando, entre otras cosas, contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso (numeral 1); o desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos (numeral 2).

Lo importante, en estos casos, es que en la actuación administrativa para obtener el permiso para despedir o terminar el contrato de trabajo a un trabajador que, a juicio del empleador, se encuentre en la situación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que se respete el debido proceso y el derecho de defensa; es decir que dentro del trámite se escuche al trabajador y se le de la oportunidad de que interponga recursos contra las decisiones que adopte la autoridad del trabajo. Se trata en efecto de una actuación compleja en la que se entremezclan actuaciones administrativas y de particulares y cuya ejecución, en algunos casos, queda deferida a estos (particular), como sucede en este caso concreto. Así entonces, considera la Sala que, al tratarse, el proferido por la Directora del Trabajo de Sucre, de un acto contra el cual no procedía ningún recurso, pues justamente dicho acto resolvió el interpuesto, siendo claro que contra el acto que resuelve el recurso de apelación no procede ningún recurso, máxime si se tiene en cuenta que en materia administrativa solo están contemplados los recursos de reposición, apelación y queja; su ejecución por el particular podía darse una vez se comunicara a los interesados la decisión adoptada por la autoridad, con lo que aquí se cumplió, porque el representante legal de Tecnitanques fue incluso notificado el 8 de agosto de 2019 y al abogado del actor se le envió comunicación el 29 de julio del mismo año.

El artículo 67 ibidem habla de la necesidad de que los actos que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, y una de las razones de esta exigencia es que en dicho acto deberá expresarse “los

recursos que legalmente proceden, las autoridades antes quienes debe interponerse y los plazos para hacerlo". A su turno, el artículo 74 op. cit. se refiere a los recursos contra "los actos definitivos" y en esta actuación el acto que ostenta esta condición es el expedido en primera instancia por el Inspector del Trabajo, mediante la Resolución 0024 ya citada. De manera que, a consideración de la Sala, no pueden manejarse con el mismo rasero ni predicar las mismas consecuencias la falta de notificación personal del acto definitivo que el acto que resuelve el recurso de apelación contra este, pues naturalmente la exigencia de notificación personal se predica en el primer caso, mas no en el segundo. Fíjese que la importancia y efectos de la notificación por aviso a que se refiere el artículo 69 *ejusdem* es que en este se informe sobre los recursos que caben contra la decisión que se notifica, que es generalmente la de primera instancia, pues contra los de segunda estos no proceden.

En todo caso, aun en el evento de que en gracia de discusión se considerara que la falta de notificación personal al demandante del acto del Ministerio del Trabajo que autorizó al empleador terminarle su contrato de trabajo, impedía que esta decisión se ejecutara, no puede dejarse de lado que el propio demandante admite que con la carta de finalización del contrato que le hizo llegar su empleadora se acompañó copia del acto de autorización antes mencionado, o sea que en esa fecha se enteró de la decisión de la autoridad del trabajo, sin que pueda pregonar su ignorancia al respecto. Tal aceptación se deduce del hecho de haber aportado el propio demandante, en el libelo, dicha comunicación (folios 46 y 239, archivo 01), con lo cual acepta tanto su contenido como su alcance probatorio, de conformidad con la regla prevista en el inciso 5 del artículo 244 del C.G. del P., máxime cuando al presentarlo ningún reparo hizo sobre el mismo. Se dice lo anterior porque el artículo 72 del CPACA contempla la notificación por conducta concluyente, que se realiza cuando "la parte interesada revela que conoce el acto, consienta la decisión o interponga los recursos legales." Aquí la parte demandante no solo revela que conocía el acto, sino que consintió la decisión, pues su contrato de trabajo terminó el 12 de agosto de 2019, toda vez que hasta esa fecha prestó sus servicios y recibió remuneración, y sabía también que esa decisión estuvo soportada en la autorización del Ministerio de Trabajo.

De manera que en este aspecto el Tribunal comparte plenamente el análisis realizado por la jueza y no encuentra razones para revocar o modificar lo resuelto.

Así mismo, interesa resaltar que en el proceso no se demostró que el actor en el momento de la terminación del contrato de trabajo estuviera en situación de limitación laboral o que fuera titular de la protección laboral reforzada. A este respecto, la Sala respalda las conclusiones que la jueza extrajo de las pruebas a

las que se refirió de manera detallada y precisa y que dan cuenta de que el trabajador, para el mes de agosto de 2019, no tenía restricciones laborales, ni estaba incapacitado, ni tenía procesos de calificación en curso, sino que simplemente acudía a citas de control y le prescribieron unos medicamentos. Los documentos de folios 101, 214, 244, entre otros, en modo alguno ponen de presente esa situación especial necesaria para la protección reforzada.

Como se sabe, la sentencia (SL1152 de 2023) determinó los parámetros objetivos a tener en cuenta para habilitar la protección de estabilidad laboral reforzada y que se circunscriben a: i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras para el trabajador, sean actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; y iii) que esos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, salvo que sean notorios; presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio.

Tales supuestos imponen la carga al demandante de acreditar que tenía dicha deficiencia y que era conocida por el empleador; y al demandado, en aras de desvirtuar la presunción de discriminación, que realizó los ajustes razonables o en su ausencia, demostrar que estos era una carga desproporcionada, comunicada como tal al trabajador, o acreditando la existencia de una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia en sendas jurisprudencias como las CSJ SL2797-2020 reiterada en la CSJ SL2586-2020 ha indicado que para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud, no es necesario que exista calificación formal o el conocimiento preciso del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral a la finalización del contrato. Al respecto, ya la misma Corte en sentencia SL572 de 2021, había señalado " (...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene 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".

Pero en modo ha dicho esa Corporación que debe hacerse caso omiso de esa calificación, pues si existe puede servir de pauta para reafirmar si la deficiencia existente tiene la magnitud de generar barreras que impidan el pleno desarrollo laboral del trabajador y dado el porcentaje calificado no es una magnitud severa.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Aspectos que son ratificados en el pronunciamiento de la Corte antes mencionado, en el que se asentó *“(…) el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás” (SL1152-2023).*

En el presente caso, es cierto que el trabajador sufrió un accidente en octubre de 2014 y que a raíz del mismo tuvo varias incapacidades, inició un proceso de calificación e incluso fue reubicado laboralmente, pues pasó del cargo de armador al de auxiliar administrativo, como consta en el otrosí de 1 de junio de 2017, y la empresa optó por mantener la relación a pesar de terminar la obra para la cual fue contratado.

Pero que eso sea así no quiere decir que se tratara de una situación inmutable e irreversible y que el trabajador haya adquirido el derecho a perpetuarse en el empleo. En efecto, consta que luego de aplicar los ajustes razonables, el trabajador antes del despido volvió a su cargo inicial de armador (folio 47), lo que quiere decir que superó las barreras que, según la propia empresa, tenía para desempeñar dicho cargo y por ende desapareció ese elemento fundamental para que se configurara la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Dice el recurrente que el propio actor manifestó en su interrogatorio de parte que continuaron los dolores de cabeza y otros malestares, pero es claro que nadie puede constituir la prueba en su propio beneficio, y, por consiguiente, se trata del solo dicho del interesado, que no pueden tenerse como demostración del hecho a que se refiere. Además, las simples molestias o secuelas no pueden asimilarse a la deficiencia que exige la norma, pues tal patología debe tener una magnitud significativa y reflejarse en barreras que impiden el cabal cumplimiento de la función asignada, lo que aquí no se vislumbra. De modo que en este punto también se prohíja la decisión de la a quo. Y las historias y atenciones médicas y documentos que dan cuenta de la

situación del trabajador en las postrimerías de su accidente, no pueden ser tenidos en cuenta, porque lo interesa es su estado al momento de la terminación del vínculo y no el que hubiese ostentado en el pasado.

Y en cuanto al planteamiento escueto que hace el apelante en la parte final de su discurso cuando sostiene que la demandada pretendía que el actor siguiera laborando porque era un buen trabajador, debe decirse que lo que queda claro es que la empresa mantuvo el contrato mientras consideró que debía proteger al trabajador, y cuando estimó que la situación se había superado, procedió a solicitar el permiso solicitado, que le fue concedido y pasó a ejecutarlo, de modo que no puede inferirse que se hubiese hecho el compromiso expreso de mantener el trabajador a su servicio.

No sobra recordar que la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 69399 (SL3520) del 15 de agosto de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo afirmó:

«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.»

Criterio que ha sido reiterado en decisiones ulteriores.

De modo que resultaría un verdadero despropósito que la empresa sea condenada a pagar suma alguna cuando a pesar de no estar obligada, opta por mantener un trabajador a su servicio; y sin requerir autorización, decide solicitarla y espera que le sea otorgada, y solo una vez cumplido esto resuelve prescindir del servidor.

Así se deja resuelto el recurso interpuesto.

Costas de esta instancia, a cargo del demandante, por perder el recurso. Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: COFIRMAR la sentencia proferida el 2 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, dentro del proceso ordinario laboral de MANUEL DEL CRISTO ORTEGA MARTINEZ contra EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS Y OTROS, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas de esta instancia, a cargo del demandante. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



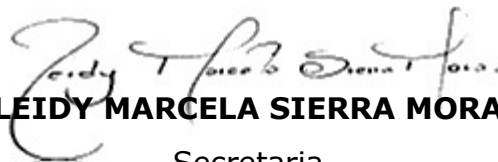
EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria