

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el veintidós (22) de marzo dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2017-00463-01 P.T. No. 20.786

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS.

DEMANDADO: SALUDCOOP y OTRAS.

FECHA PROVIDENCIA: VEINTIDÓS (22) DE MARZO DE 2024.

DECISION: "**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 9 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones antes expuestas. **SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cuatro (4) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy ocho (8) de abril de 2024, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Cúcuta, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54-001-3105-002-2017-00463-01
<b>RADICADO INTERNO:</b>	<b>20.786</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS
<b>DEMANDADO:</b>	CONSALFA S.A.S., HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA Y TERMOTASAJERO DOS SA E.S.P.
<b>VINCULADO:</b>	SALUDCOOP EPS Y COLPENSIONES

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 9 de octubre de 2023 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta.

**1. ANTECEDENTES**

El señor FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS, mediante apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la empresa CONSALFA S.A.S., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que terminó unilateralmente y sin justa causa, por causa imputable al empleador, sin permiso del Ministerio del Trabajo, en consideración a su estado debilidad manifiesta.

Que se declare que Las Empresas HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA Y TERMOTASAJERO DOS SA E.S.P. son responsables solidarias de las obligaciones laborales insolutas de su empleador; por lo anterior, solicita que se condene a su reintegro y reubicación sin solución de continuidad al cargo que desempeñaba o uno de igual o superior jerarquía, con el pago de los salarios, prestaciones y seguridad social dejados de percibir desde la fecha del despido. Igualmente solicita indemnización por despido injusto del artículo 64 del C.S.T., indemnización por 180 días de salario del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indemnización plena de perjuicios por la violación constante de sus derechos laborales y el despido de mala fe, indexación e intereses moratorios.

Como fundamento fáctico indicó lo siguiente:

- Que ingresó a laborar el 25 de junio de 2013 para la empresa HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA Y TERMOTASAJERO DOS SA E.S.P., a través de la temporal CONSALFA S.A.S., mediante contrato de obra o labor con un salario de \$900.000, más horas extras, dominicales y festivos,

aunque alega que CONSALFA se quedaba con parte de su sueldo por la intermediación.

- Que le fue realizado examen de ingreso y no arrojó que sufriera de ninguna patología, resultando apto para ejercer como oficial de construcción y la labor fue ejecutada de manera personal, sin ningún llamado de atención o queja.

- Que el 27 de septiembre de 2013, cuando trabajaba cerca de los soldadores amarrando hierro para fundir una placa, debido al sol, y a los gases y humos de la soldadura, empezó a ver borroso y a tener molestias en su ojo derecho, dolores de cabeza y mareos por lo que acudió al médico, siendo incapacitado y debido a la gravedad de la patología sufrida perdió totalmente la visión de su ojo derecho, el cual le fue extraído de urgencia al haber desarrollado un TUMOR MALIGNO DE COROIDES por el cual ha tenido otras cirugías.

- Que después de la cirugía permaneció incapacitado hasta que fue reubicado en TERMOTASAJERO DOS SA ESP como oficios varios ayudando con la limpieza y entregando elementos de seguridad a los trabajadores.

- Que paralelo al TUMOR, comenzó a tener dolores en la columna vertebral que eran tan intensos que no podía dormir y tampoco realizar el trabajo donde fue reubicado, recibiendo matoneo de sus superiores cuando manifestó que no podía barrer o hacer movimientos bruscos; siendo diagnosticado con ANTEROLISTESIS DEL 10% DE L5-S1, DISCOPATÍA DEGENERATIVA L5-S1, ESPONDILÓLISIS GRADO I DE L5-S1 y LISIS COMPLETA DE L5 BILATERAL, así como otras patologías relacionadas.

- Que el 14 de junio de 2014 fue enviado a realizar exámenes ocupacionales de rigor, donde se identificaron ATROFIA DE TESTÍCULO, HERNIA UMBILICAL, PTERIGIO y OJO ÚNICO; dejando de anotar sus dolores lumbares.

- Que desde el 3 de marzo de 2015, atendiendo a que estaba convaleciente y en tratamiento médico, así como con una cirugía pendiente, la empresa comenzó a pagar el sueldo sin prestación de servicios; siendo calificado el 23 de abril de 2015 sus patologías como de origen común por parte de EPS SALUDCOOP, lo que confirmó la JUNTA DE CALIFICACIÓN.

- Que tras su otra cirugía en el ojo del 4 de octubre de 2016, se inició el proceso para calificación de pérdida de capacidad laboral ante COLPENSIONES.

- Que el 14 de septiembre de 2015, CONSALFA S.A.S. solicitó al MINISTERIO DEL TRABAJO de Los Patios, permiso para despedir sin consideración a que seguía en su tratamiento con orden de reubicación en proceso de calificación; fue citado el 22 de octubre de 2015 para rendir versión libre ante esa entidad, aportando su historia clínica y demostrando su estado de debilidad manifiesta, así como que la empresa no le había ofrecido la posibilidad de ser reubicado en otra dependencia.

- Que el 25 de noviembre de 2015, estando en casa, CONSALFA S.A.S. sin mediar preaviso alguno lo llamó para acudir y que firmara la terminación del contrato, porque había finalizado su contrato de trabajo acorde al artículo 61 del C.S.T.; pese a que estaba pendiente de la cirugía de reconstrucción y de la respuesta del Ministerio del Trabajo fue despedido sin justa causa, resaltando que en resolución del 4 de febrero de 2016, esa entidad no accedió a la terminación basado en que no se demostró un proceso de rehabilitación

integral y a que tenía otras obras en el país para reubicarlo, lo que fue confirmado en Resolución No. 154 del 25 de agosto de 2016.

- Que la empresa HYUNDAI subcontrató a CONSALFA S.A.S. para realizar los trabajos inherentes a la construcción de la TERMOELÉCTRICA TERMOTASAJERO DOS S.A. E.S.P., siendo una función propia y por lo tanto deben responder solidariamente por sus obligaciones; máxime cuando la relación se mantuvo por 2 años y 6 meses, excediendo el término máximo de las temporales.

- Que el 3 de febrero de 2017, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ calificó un 41.05% de pérdida de capacidad laboral por las patologías CEGUERA DE UN OJO, PRESENCIA DE OJO ARTIFICIAL Y TRASTORNO DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES NO ESPECIFICADO, que quedó en firme al no ser apelado.

La sociedad demandada TERMOTASAJERO DOS S.A. E.S.P, contesto la demanda de la siguiente manera:

- Que las pretensiones son improcedentes en su contra pues no sostuvo ninguna relación laboral o de otra naturaleza con el demandante, quien identifica a su empleador y por lo tanto carece de obligaciones con este. Que contrato con HUYNDAI ENGINEERING CO LTDA., la construcción de una planta de generación térmica bajo la modalidad “contrato llave en mano”, por lo que no tuvo injerencia alguna en el desarrollo del objeto y no intervino con la autonomía del contratante y entiende que, por eso, hubo un contrato con CONSALFA para desarrollar parte del proyecto. Considerando que no existe solidaridad laboral pues no hubo beneficio directo de los servicios prestados por el demandante y la construcción de una planta eléctrica es un asunto ajeno a su objeto social. Sobre los hechos, alega desconocerlos por ser ajeno a la relación demandada.

- Propuso como excepciones de mérito FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO y PRESCRIPCIÓN.

La demandada CONSALFA S.A.S., contestó a la demanda de la siguiente manera:

- Se opone a las pretensiones por cuanto todo el personal de la obra civil Termotasajero, fue contratado por CONSALFA S.A.S. bajo la modalidad de contrato a término fijo o de obra o labor determinada, pues el período de tiempo estaba determinado por la construcción y es lo usual en el sector de la construcción, dada la temporalidad en la realización de obras y por eso no es procedente que se declare un contrato a término indefinido, pese a que se renovara por varios períodos el plazo fijo pactado. Igualmente, que la terminación no fue sin justa causa, pues se efectuó bajo la facultad legal del artículo 61 del C.S.T., por terminación de la obra o labor contratada, al hacer efectiva la resolución tácita y no requerir más las labores del trabajador, reconociendo las respectivas prestaciones legales. De manera que no procede la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues la terminación fue legal y el actor no acredita padecer de una limitación en grado severo o profundo, en la medida que a la fecha de terminación no existía calificación de pérdida de capacidad laboral que le obligara a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo.

- Respecto de los hechos, señala que existe confusión en el demandante pues si fue trabajador contratado por CONSALFA mediante contrato de obra o labor determinada, no siendo una empresa temporal o de servicios

temporales a favor de las otras demandadas, quienes la contrataron para el montaje de unas instalaciones. Que el salario devengado era de \$1.223.280 y no existe reporte alguno del alegado incidente del 27 de septiembre de 2013, ni ausencia reportada en el sistema para la fecha. Advierte que el actor tuvo unas incapacidades desde el 23 de octubre de 2013 al 25 de abril de 2014, del 29 de agosto al 27 de octubre de 2014 y del 2 al 4 de diciembre de 2014, siendo reintegrado para trabajar por CONSALFA con funciones de aseo en las instalaciones de la obra de TERMOTASAJERO.

- Sobre las patologías, señala que la calificación inicial fue inferior al 5% de PCL y no registraba patologías lumbares, siendo reubicado en acatamiento de las recomendaciones médico-laborales para no comprometer su tratamiento y niega que existiera matoneo alguno. Resalta que como empleador no tuvo acceso a la historia clínica del actor y desconocía los pormenores de su tratamiento.

- Advierte que si bien no se le concedió el permiso del MINISTERIO DEL TRABAJO para dar por terminado el contrato, este no era necesario pues a la fecha de terminación no existía una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% y para el 25 de noviembre de 2015, ya había finalizado la obra contratada desde marzo de ese año, sin que el actor acreditara estar discapacitado o recibir tratamiento médico en curso. Que no existía como reubicarlo materialmente y se desconoce que de buena fe, se le mantuvo reconociendo salario sin trabajar entre marzo y noviembre de 2015, garantizando los pagos a seguridad social.

- Propone como excepciones de mérito PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE PRESUPUESTOS DE LA PRETENSIÓN, BUENA FE e INNOMINADA.

Mediante auto del 18 de mayo de 2018, el Juzgado vinculó como litisconsorcio necesario por pasiva a E.P.S. SALUDCOOP y A.F.P. COLPENSIONES.

COLPENSIONES en su oportunidad legal contestó señalando que no le constan los hechos y que no se opone a las pretensiones al no ser en su contra. Propuso como excepciones BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y GENÉRICA. SALUDCOOP por su parte propuso la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Mediante auto del 20 de junio de 2023, se declaró no contestada la demanda por parte de HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION CO LTDA.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1 Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia respecto de la sentencia del 9 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

**“Primero:** DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación en favor de las entidades demandadas CONSALFA S.A.S, HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA SUCURSAL COLOMBIA, TERMOTASAJERO DOS S.A ESP, así como SALUDCOOP y COLPENSIONES

**Segundo:** ABSOLVER a todas las entidades demandadas de las pretensiones incoadas por el demandante.

**Tercero:** *CONDENAR en costas a la parte demandante, fijar como agencias en derecho en favor de las entidades demandadas la suma de 1 SMMLV.*

## **2.2 Fundamento de la decisión**

El juez *a quo*, fundamentó la decisión de primera instancia en los siguientes argumentos:

- Que no fue objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la sociedad CONSALFA, el cual obra al plenario y que terminó por comunicación del 25 de noviembre de 2015 de parte del empleador, que devengaba un salario de \$1.223.280 y se identificó la existencia de patologías ya calificadas. Advierte que se excluyeron de las pretensiones las solicitudes de indemnización por despido injusto y que se aceptó que la empresa reintegró al actor y desde marzo a la terminación recibió salario sin prestación de servicio.

- Identifica como problema jurídico determinar si el señor CAICEDO CAÑAS tiene derecho a ser reintegrado por la empresa demandada en virtud del artículo 26 de la Ley 361 d 1997, a partir del día en que se finalizó el vínculo laboral con CONSALFA S.A.S., y si las demandadas TERMOTASAJERO DOS SA ESP y HYUNDAI ENGINEERING son solidariamente responsables de las acreencias laborales.; advirtiendo de manera preliminar que la tesis del despacho sería negativa al acreditarse que el despido no fue discriminatorio.

- Expone que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declara que será ineficaz la terminación del contrato de las personas en condición de discapacidad, a menos que sea claramente demostrada como incompatible o insuperable y consagra una indemnización de 180 días de salarios si se ejerce el despido sin permiso del Ministerio del Trabajo, además de las consecuencias de la ineficacia. Advierte que la jurisprudencia ha establecido que esta protección especial para personas en condición de debilidad manifiesta surge tanto si la persona está calificada como si no existe dicha calificación, siempre que se demuestre una dificultad sustancial para desempeñar funciones. Indicando que la Corte Suprema de Justicia ha aclarado que debe demostrarse una deficiencia física o mental e intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, no bastando una afectación de corto plazo, y que además se debe verificar la existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras que incidan en la labor en condiciones de igualdad del trabajador.

- Señala que el conocimiento del empleador de esta situación impone la protección y exige el permiso del Ministerio del Trabajo para el despido, a menos que exista una causal objetiva, una justa causa, renuncia o consentimiento del trabajador; aunque también puede demostrar que no fuera posible implementar ajustes razonables para mitigar las barreras razonables de adaptación del trabajador.

- Indica en el caso concreto, que la terminación ocurrió el 25 de noviembre de 2015 y el demandante acredita que para ese momento padecía de una pérdida de capacidad laboral del 41.5% derivado de sus diagnósticos CEGUERA DE UN OJO, PRESENCIA DE OJO ARTIFICIAL y TRASTORN DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES NO ESPECIFICADOS, respaldado además en las historias clínicas que acreditan la existencia de tratamientos médicos con una disminución permanente de la función corporal, por lo que se acredita que el actor padecía de una barrera laboral al momento del despido que era conocida por el empleador, quien reincorporó al actor con recomendaciones laborales acorde a su pérdida de visión, pero está también

acreditado que la terminación del vínculo aconteció por una causal objetiva que fue la culminación de la obra contratada.

- Advierte que demostrada la disminución de la capacidad y el conocimiento del empleador, a este le correspondía acreditar que la finalización del vínculo no requería autorización ministerial, indicando que la causal de terminación de la obra contratada ha sido aceptada por la jurisprudencia como objetiva para exonerar de la ineficacia del despido resaltando jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral donde se concluye que lo pretendido por la norma es sancionar la discriminación del empleador y por eso mal podría predicarse esto cuando se acredita que el vínculo terminó de manera objetiva cuando realmente finalizó la obra contratada. En este caso, el señor CAICEDO fue vinculado para la realización de obras civiles edificio, aunque después se suscribieron otros en 11 oportunidades, por último, el 28 de enero de 2015 para la desmovilización del campo, que finalizó el 14 de marzo de 2015.

- Señala demostrado que en misiva del 3 de marzo de 2015 se comunicó al demandante que debido a su estado de salud y a la culminación del proyecto termotasajero, se continuaría con el contrato debiendo reportar sus incapacidades y recomendaciones médicas; considerando que es clara la delimitación y duración del contrato por la obra contratada, que este objeto realmente existió, fue ejecutado y terminado, aclarando que si bien no existe prueba concreta de los porcentajes de avance, se demostró la entrega del producto final y desde finales del año 2015 no existe vínculo contractual entre las partes y Termotasajero, evidenciando que se suscribió un contrato llave en mano para la construcción de una planta de generación de energía eléctrica, que se ejecutó con total autonomía e independencia por parte del contratista hasta la entrega del producto a satisfacción en el año 2015 y se identificó que entró en operación el 30 de noviembre de ese año, pasando a ser responsabilidad de Termotasajero Dos. Por lo que sí hubo una terminación de las obras civiles contratadas y hasta entonces se garantizó la continuidad del actor, inclusive con salario sin prestación del servicio.

### **3. DE LA IMPUGNACIÓN**

El apoderado del demandante interpone recurso de apelación, fundado en los siguientes argumentos:

- Que hubo indebida valoración de las pruebas, al no tener en cuenta las Resoluciones del Ministerio del Trabajo que identificaron el incumplimiento del proceso de rehabilitación del trabajador y por eso negó el permiso solicitado para el despido, por lo que no se entiende que se declare la inexistencia de discriminación cuando el Ministerio no autorizó la justa causa y pese a ello la empresa procedió, actuación que no fue apreciada por el fallador y que evidencia la mala fe de la demandada, que actuó sin esperar la decisión de la autoridad. No siendo dable desconocer la importancia de este trámite y la facultad de esa entidad para autorizar el despido del trabajador en debilidad manifiesta, máxime cuando dicha entidad indicó que la empresa no demostró el cumplimiento del programa de vigilancia ni de rehabilitación integral acorde al manual.

- Que se dio por cierto que había una justa causa cuando en el plenario no existe prueba alguna de la terminación de la obra o que la empresa no tuviera otro frente de trabajo donde reubicar al trabajador, cuando ya el Ministerio del Trabajo había resuelto la imposición de la Ley 361 de 1997, siendo el facultado legalmente para resolver sobre la existencia de causa objetiva ya que así se garantiza la no discriminación de los trabajadores en discapacidad.

• Que en todo caso no está demostrada la configuración de la justa causa, no está probado cuando se terminó la obra o el porcentaje de la misma ya que ni el supervisor de la obra tenía conocimiento de esto cuando testificó. Advierte que se dejó de analizar la existencia de otros puestos de trabajo donde las empresas demandadas realizan obras y podían trasladar al actor para garantizar su vinculación, en protección a la demostrada debilidad manifiesta que tenía.

#### **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

• **Parte demandante:** El apoderado de la parte demandante solicita se condene a las demandadas CONSALFA S.A.S., HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA Y TERMOTASAJERO DOS SA E.S.P., por el despido en estado de debilidad manifiesta realizado por la empresa intermediaria CONSALFA S.A.S., centrando el recurso de apelación en la existencia o no de la causal objetiva, en razón a que la deficiencia por su salud que le impedía sus trabajo de forma normal y el conocimiento de su estado por el empleador que lo mantuvo reubicado hasta su despido unilateral, lo cual considera que erradamente el juez consideró avalar la justa causa pese a que ninguna de las accionadas demostró la terminación de la construcción y se dejó de analizar la situación bajo el principio de favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa, desconociendo que se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo y este fue denegado, resoluciones que no fueron analizadas en primera instancia, que demuestran la falta de inclusión del trabajador en programas de vigilancia epidemiológica, incumplimiento en el proceso de rehabilitación, reincorporación y que no se identificaron otras obras en el país. Señala que está acreditada la subcontratación del trabajador por diferentes empresas, así como quien era realmente la beneficiaria para efectos de declarar la responsabilidad solidaria que no fue analizada en primera instancia.

• **Parte demandada:** El apoderado de CONSALFA expuso que consideraba ajustada a derecho la decisión de primera instancia, pues refleja los medios probatorios evacuados a lo largo del proceso al absolver a las demandadas por no demostrarse la fuente de donde emergen los créditos laborales reclamados; pues el señor CAICEDO CAÑAS no fue despedido de forma unilateral e injusta, dado que el vínculo terminó acorde a la labor contratada según consta en el oficio del 25 de noviembre de 2015, lo que constituye justa causa acorde al C.S.T., estando predeterminada la duración del contrato desde su suscripción. Rechaza que el vínculo finalizara por la condición de salud del trabajador, indicando que al actor se le canceló de manera oportuna su salario, prestaciones y aportes a seguridad social, pese a no prestar servicio alguno como contraprestación en ciertos momentos. Indica que el fallo apelado no incurrió en algún desacierto, ni error de hecho manifiesto, al concluir que las labores para las cuales había sido contratado el actor FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS habían finalizado y que, como consecuencia su contrato de obra o labor contratada había expirado, no por un despido unilateral e injustificado de la Empresa CONSALFA IMI S.A.S., sino por la terminación y entrega de la obra, o labor contratada.

La apoderada de TERMOTASAJERO DOS S.A. E.S.P., solicitó que se confirmara la decisión de primera instancia, exponiendo inicialmente que no sostuvo relación laboral alguna con el demandante ya que acorde a las pruebas aportadas, el empleador del actor era la sociedad CONSALFA S.A., con quien tampoco ha tenido relación alguna pues contrató bajo la modalidad de “contrato llave en mano” con Hyundai Engineering Co. Ltd., la

construcción de una planta de generación térmica, significando ello que el contratista se obligó frente al contratante, a cambio de un precio, a construir una obra determinada, sin que el contratante tenga injerencia alguna en el desarrollo del objeto del contrato ni en la contratación o metodología del contratista. Advierte que la entidad no fue beneficiaria de los servicios prestados por el actor acorde a la naturaleza del contrato celebrado y que tampoco existe solidaridad pues la labor efectuada, construcción de la planta, no es propia de la entidad que solo entró a operarla tras su entrega.

La apoderada de HYUNDAI ENGINEERING CO. LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, solicitó confirmar la decisión de primera instancia indicando que con el demandante no existió ninguna relación laboral y tampoco fue la empresa usuaria de los servicios suministrados por el actor, el cual sería la SOCIEDAD CONSALFA S.A.S., sin que el actor laborara nunca bajo sus órdenes o supervisión para que se aplique presunción alguna de existencia de contrato de trabajo. Advierte que tampoco hubo indebida intermediación para efectos de que se le imponga responsabilidad solidaria y que si bien en este caso hubo una tercerización de una fase o etapa de la construcción, esta se hizo por tratarse de actividad extraña a la normalmente desempeñada.

El apoderado de SALUDCOOP EPS – LIQUIDADADA, advierte que en este caso existe falta de legitimación en la causa por pasiva al no identificársele como destinatario de las pretensiones y al carecer de contrato o vínculo laboral con alguna de las partes.

## **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

## **6. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

Determinar ¿Si el demandante FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS tiene derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo por la empresa CONSALFA S.A.S., y en consecuencia si tiene derecho a los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como la indemnización acorde al artículo 26 de la Ley 361 de 1997? En caso positivo, se establecerá si las demandadas HYUNDAI ENGINEERING & CONSTRUCTION COL LTDA Y TERMOTASAJERO DOS SA E.S.P. son responsables solidarias de las prestaciones reclamadas por el actor.

## **7. CONSIDERACIONES**

Procede la Sala inicialmente a determinar si el demandante FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS, tiene derecho a que la empresa CONSALFA S.A.S., lo reintegre de manera definitiva, por haber sido despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a su presunta condición de discapacidad; pretensiones que fueron negadas en primera instancia por el juez *a quo*, evidenciando que si bien el actor acreditó padecer una discapacidad en grado severo que lo hacía beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y que el empleador tenía conocimiento de su situación, este acreditó que el vínculo terminó por una causa objetiva como es la terminación de la obra contratada y ante ello, no es posible declarar que la decisión fue discriminatoria.

Conclusiones que controvierte la parte actora en su apelación, arguyendo que se dejó de valorar debidamente que el MINISTERIO DEL TRABAJO negó la

solicitud de permiso para despedir por cuanto el empleador no acreditó haber finalizado el programa de rehabilitación e intentar reubicarlo en otra sede de sus obras, y que en todo caso no está realmente acreditado la terminación de la obra contratada como consideró el juez.

Sobre lo expuesto en el plenario, se encuentra demostrado, que existió una relación laboral entre el señor CAICEDO CAÑAS y CONSALFA S.A.S., la cual inició el 25 de junio de 2013 para ser oficial por obra o labor determinada en un avance porcentual de las Obras civiles y Edificio Termo que le fue contratada a HYUNDAI ENGINEERING CO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA S.A. por parte de TERMOTASAJERO S.A. E.S.P.; igualmente, está demostrado que el actor desde noviembre comenzó a padecer molestias en el ojo derecho fue diagnosticado con un tumor que derivó en la pérdida del mismo, manteniendo diferentes períodos de incapacidad entre noviembre de 2013 a abril de 2014 y agosto a octubre de 2014, renovando su contrato durante el avance de la obra hasta que se comunicó la terminación por finalización de la obra en noviembre de 2015.

Igualmente se acredita que por su padecimiento, fue calificado con 41.05% de pérdida de capacidad laboral estructurada el 18 de marzo de 2016 de origen enfermedad común.

La parte demandante pretende principalmente el reintegro por haber sido despedido por presentar una discapacidad producto de una enfermedad laboral y no haberse solicitado por parte de la empleadora, el permiso para realizar dicho despido a la autoridad correspondiente, con fundamento en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; razón por la cual nos remitimos a ésta norma, la cual dispone *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*, y en el inciso segundo señala que si se despide a una persona sin el cumplimiento de este requisito, se debe reconocer *“una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”*.

La normatividad reseñada (Ley 361 de 1997, artículo 26), consagra el principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, en virtud del cual estas no pueden ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio del Trabajo; y a su vez integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

Frente a quienes son objeto de protección por esta normativa, esta Sala en recientes pronunciamientos ha adoptado y aplicado la variación jurisprudencial derivada de la providencia SL1152 de 2023 donde se refiere que Colombia a partir de la Ley 1349 de 2009 se comprometió a adoptar un estándar actualizado y garantista para la protección de las personas en situación de discapacidad, derivado de la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas que reclamó la necesidad de centrar el interés en las deficiencias del entorno para generar condiciones de igualdad en la participación de las personas con discapacidad, así como a la Convención sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006, que hizo énfasis en generar modelos de interacción entre las personas con discapacidad y las barreras eternas que evitan su participación igualitaria en todos los ámbitos. Concluyendo la Sala que estos instrumentos legales componentes del Bloque de Constitucionalidad eran parámetro de interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para lo anterior, la Corte define inicialmente que persona con y/o situación de discapacidad, acorde a la Convención de 2006 y la Ley 1618 de 2013, es quien tenga *“deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a*

*mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones” y el impacto de esta noción en el ámbito laboral está orientada a “prevenir despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”.*

Una primera conclusión de la Corte, es que la interpretación que identifica la discapacidad a partir de los porcentajes es compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013; en segunda medida, señala que a partir de la vigencia de estas normas, el amparo de protección de la Ley 361 de 1997 se suscita cuando concurren los elementos: “**1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2.** *La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*” Lo que explica de la siguiente manera:

*“En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como **«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».***

*Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:*

*a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

*b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*

*c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”*

Advierte la Corte, que el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador sean mitigadas con ajustes razonables, esto es modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida para garantizar los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad; concluyendo lo siguiente:

*“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) **La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.** Entiéndase por deficiencia, conforme a*

la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

**b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**

**c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”**

En materia probatoria, explica la Corte que estos elementos pueden acreditarse mediante cualquier medio probatorio, bajo el principio de necesidad de la prueba y para efecto de probar los hechos constitutivos de discapacidad, el C.P.T.Y.S.S. permite al juez practicar oficiosamente las pruebas que requiera, incluyendo la pericial, aclarando que “una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones”.

Resume entonces la Corte, que sin implicar estándares de prueba, “al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

A la luz de lo anterior, remata la Corte, “si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” recordando que “para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador”.

Siguiendo esta línea, refiere la Corte que el trabajador “debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria” y tras ello, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador debe probar “que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, **puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.**”

Siguiendo estos nuevos lineamientos jurisprudenciales, esta Sala advierte en primer lugar que no fue objeto de discusión que el señor CAICEDO CANAS es sujeto de especial protección por parte de la Ley 361 de 1997. Que, durante la relación laboral que inició con CONSALFA S.A.S., fue diagnosticado con un tumor en el ojo derecho y perdió esa parte de su

integridad física como parte del tratamiento, sufriendo pérdida parcial de la capacidad visual.

Situación que fue reconocida por el mismo empleador desde que tuvo conocimiento de las incapacidades y su tratamiento, el cual está plenamente identificado en los documentos médicos anexos, que certifican la pérdida visual por extirpación del ojo derecho, de donde se deriva una deficiencia física y sensorial a largo plazo, que afecta su ejercicio laboral pues limita su desarrollo en el cargo que venía ejerciendo como oficial de obra que requería de un despliegue de fuerza física y ubicación especial, el cual se ve desmejorado ante la imposibilidad de tener capacidad visual periférica.

Acreditada así la existencia de una deficiencia física a largo plazo con incidencia a futuro en el rol ocupacional del trabajador, se presume discriminatoria la decisión de terminar su contrato de trabajo y corresponde al empleador desvirtuar esta presunción es decir, que la terminación por parte del empleador no se produce por causa de la discapacidad sino por una razón objetiva y por ello no requiere contar con la autorización del Ministerio del Trabajo; al respecto, en la providencia SL1360 de 2018 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que sobre este punto es el empleador *“quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial”*.

Específicamente sobre la terminación de un contrato de trabajo por obra o labor determinada con una persona que tiene estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL1498 de 2021 recuerda:

*“(...) es del caso recordar que esta Corporación ha adoctrinado que cuando el término del contrato de trabajo, está determinado por la duración de la obra, y esta última llega a su fin, esa es una razón objetiva para que el vínculo laboral termine, no obstante la condición de discapacidad. Sobre este punto, dijo esta Sala de casación, en fallo CSJ SL497-2021:*

*La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha determinado que: la autorización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituye una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva (CSJ 3520 - 2018).*

*En esa línea de pensamiento, la Corte en relación con los contratos de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, precisó que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. Y, 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** (CSJ 3520 - 2018).*

*En consideración a lo expuesto y, teniendo en cuenta las precisiones realizadas en las líneas que anteceden en relación con el contrato de trabajo por la duración de la obra, es claro que en el caso concreto se encuentra probado que la obra o labor civil fue ejecutada y, por tal razón, fue dado por terminado el contrato laboral celebrado. Es así como en el caso sub examine,*

*no había lugar para solicitar la autorización prevista en la Ley 361 de 1997.”*

Frente a lo anterior, como la demandada alega que la terminación obedeció a la expiración de la obra contratada, debe revisarse si esta situación quedó plenamente acreditada y la causa de la vinculación dejó de subsistir, haciendo inoponible una estabilidad frente a un trabajo inexistente; cabe recordarse que entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*.

Bajo este precepto tenemos que, conforme a la teoría general de la carga de la prueba, le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al establecer *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Para el presente caso, respecto de la naturaleza de la relación por obra o labor y la terminación de la obra se aportaron y practicaron las siguientes pruebas:

- Certificado de existencia y representación legal de CONSALFA S.A.S., cuyo objeto social es el estudio, diseño, planeación, contratación y ejecución de toda clase de montajes mecánicos e industriales, edificaciones, obras civiles y bienes inmuebles. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Folios 7-13)

- Contrato de trabajo por obra o labor determinada, celebrado entre CONSALFA S.A. y FIDEL ANTONIO CAICEDO CAÑAS, de fecha 25 de junio de 2013 por un salario de \$1.200.000; indicando como objeto contratado el desempeño de funciones como OFICIAL 1 CATEGORÍA, para realizar el 60% de AVANCE EDIFICIO SGT, de las OBRAS CIVILES Y ED. TERMO; evidenciando que se suscribieron las siguientes adiciones: del 21 de enero de 2014 para extender la obra al 70% del avance, del 26 de marzo de 2014 para extender la obra al 77% del avance, del 20 de junio de 2014 para extender el contrato al 95% del progreso de STG-AREA-CCB-AREA%, del 15 de agosto de 2014 para extender el contrato al 70% del FGD #AQCS BUILDINGS”, del 19 de septiembre de 2014 para extender al 95% del FIRE WATER MP HOUSE, del 20 de diciembre de 2014 para extender al 95% de ACABAGOS STG Building en la obra Obras civiles Edif. Termo, del 28 de enero de 2015 para extender al 97% % de ACABAGOS STG Building en la obra Obras civiles Edif. Termo, del 14 de febrero de 2015 extendiendo al 90% de la desmovilización del campamento, del 28 de febrero de 2015 extendiendo al 95% de la desmovilización del campamento, del 3 de marzo de 2015 extendiendo al 98% de la desmovilización del campamento, del 14 de marzo de 2015 extendiendo al 99% de la desmovilización del campamento. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Fol. 327-349)

- Oficio del 3 de marzo de 2015 dirigido por el gerente de CONSALFA al señor CAICEDO, informándole que el proyecto TERMOTASAJERO finalizó y que desde ese momento el contacto para recibir incapacidad y recomendaciones será con la jefe de salud ocupacional en Bogotá, informando que el vínculo laboral continua vigente para que cuente con la protección del sistema de seguridad social. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Fol. 437)

- Solicitud del 10 de septiembre de 2015 elevada por CONFALSA SAS al MINISTERIO DEL TRABAJO – INSPECCION REGIONAL DE NORTE DE SANTANDER, para autorizar la terminación del contrato del señor CAICEDO CAÑAS; se anexa auto que avoca el asunto del 7 de octubre de 2015. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Fol. 119-125)

- Resolución No. 001 del 4 de febrero de 2016, por la cual la INSPECTORA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MUNICIPIO DE LOS PATIOS – NORTE DE SANTANDER resuelve NO ACCEDER a la solicitud de autorización por considerar que no se acreditó por parte del interesado el agotamiento del trámite de rehabilitación, estudio de puesto de trabajo para descartar reubicación, identificación de cargos existentes, descripción de competencias y si bien alega que se terminó la obra, no acredita que en los 15 meses de evolución de la patología se le hubiera incluido en un programa de vigilancia epidemiológico para adelantar proceso de rehabilitación, en otras obras que ejecuta en el país; lo cual fue confirmado por la Resolución No. 154 del 25 de agosto de 2016 del Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y trámites de la Dirección Territorial de Norte de Santander. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Fol. 149-172)

- Certificado emitido el 27 de octubre de 2015 por la revisora fiscal de CONSALFA S.A.S., informando que la empresa no posee obras en Norte de Santander y la última finalizó el 3 de marzo de 2015. (PDF01EXPEDIENTEDIGITAL – Fol. 449)

- Certificado emitido por TERMOTASAJERO DOS S.A. E.S.P. informando que el 2 de septiembre de 2011 se publicó una convocatoria abierta para la contratación de diseño, ingeniería, construcción y montaje de una planta de generación térmica; que el 18 de enero de 2012 se celebró el contrato de construcción con HYUNDAI ENGINEERING CO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA S.A. y este se encuentra vigente hasta el 15 de septiembre de 2015.

- Interrogatorio de parte rendido por la representante legal de Termotasajero, María Paula Sánchez García, quien manifestó que el objeto social de Termotasajero es la generación y comercialización de energía eléctrica, refiere que para construcción de la planta Termotasajero 2 se celebró un contrato EPC o contrato llave en mano con la compañía Hyundai, expresa que no le consta porque el señor Fidel Caicedo trabajaba con una empresa diferente, realizando el contrato que se hizo con Hyundai, sin embargo, reitera que Termotasajero 2 solo contrató con Hyundai y está a su vez, era autónoma para contratar con los subcontratistas que considerara necesario para la ejecución del proyecto. Menciona que en el contrato EPC suscrito con Hyundai no existía la figura de cesión, en razón a que se sale del objeto del EPC y Hyundai era la única compañía que debía responderle a Termotasajero. Manifiesta no conocer al demandante, al ser preguntado frente a la supervisión de la obra que le realizaba Hyundai y Consalfa, señala que al contratista no se le realiza ningún seguimiento y que solamente se le hacía inventaría del contrato EPC a Hyundai, quien era la única que debía responder por el proyecto.

- Interrogatorio de parte rendido por la representante legal de CONSALFA, Luz Janet Lenis Cardona, quien manifestó que el objeto social de la empresa CONSALFA S.A. es la construcción de obras civiles y montajes electromecánicos, frente con quien se suscribió el contrato de la construcción de Termotasajero 2, refiere que fue un contrato que les adjudicaron entre Hyundai Energy y Termotasajero, señala que Termotasajero sí tenía conocimiento del contrato suscrito entre Hyundai y Consalfa. Respecto cuando fue despedido el actor, manifiesta que se encontraba en reasignación de labores y que sí solicitaron permiso al ministerio del trabajo, sin embargo, sí lo despidieron antes de que el ministerio de trabajo resolviera la solicitud de despido. Refiere no tener información del porqué Consalfa apeló la resolución del Ministerio del trabajo, la cual no concedió la autorización del despido. Señala que al momento del despido el demandante sí asistía a consultas en la EPS, Por otro lado, señala referente a cuantas obras puede tener a la vez Consalfa en todo el país, refiere que no tiene la cifra exacta y que actualmente no tiene trabajadores directos en razón a que no tienen ninguna obra. Refiere que no es cierto que al demandante no se le haya incluido en el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo, a su vez que efectivamente no se culminó la rehabilitación integral de señor Fidel Caicedo en razón a que su calificación fue de origen común y no le calificaron ninguna pérdida de la capacidad laboral, es decir que no tenía una PCL superior al 15%, refiere que de manera previa si se reubicó al actor en razón las recomendaciones de salud que tenía. Señala que la terminación del contrato de trabajo fue por la terminación de la obra contratada con Termotasajero a finales del mes de noviembre del 2015, señala que la obra consistía en realizar la segunda línea

termoeléctrica, específicamente toda la obra civil y la toda obra de montajes para la operación. Menciona que el demandante sí tenía un tumor maligno en su ojo derecho, por lo que estuvo incapacitado por 123 días y cuando volvió venía con recomendaciones por lo que no podía cumplir su oficio de oficial de primera categoría, por lo que se realizó la asignación de labores para cumplir con las recomendaciones dada, pasando a desempeñar el cargo de hidratación para los colaboradores, por último, manifiesta que al momento de la terminación del contrato de trabajo las recomendaciones se encontraban vigentes.

- Testigo rendido por el señor Lenin Salazar Uribe, quien manifestó ser el director de operaciones de la empresa Termotasajero y Termotasajero 2 y no conocer al señor Fidel Caicedo, refiere que no ha tenido ninguna relación con la empresa CONSALFA S.A.S, solo le consta que fue un subcontratista de Hyundai, referente a Hyundai menciona que fue el contratista principal que desarrolló el contrato EPC de la planta Termotasajero 2, frente el objeto del contrato suscrito entre Termotasajero y Hyundai, menciona que este consistía en la construcción bajo la modalidad llave en mano, una planta de generación de energía eléctrica a base de carbón pulverizado de 170 megavatios netos. Menciona que en el desarrollo del contrato Termotasajero no tuvo injerencia en razón a la modalidad del contrato que era llave en mano, es decir que Hyundai tenía total autonomía desde el momento del diseño hasta la entrega final, que ocurrió en diciembre del 2015, refiere que el demandante no estaba vinculado con Termotasajero 2, resalta que para el periodo que menciona el señor Fidel Caicedo solo había 5 personas contratadas en Termotasajero 2 y que entre ellas no se encontraba el actor. Refiere que el contrato llave en mano consiste en seleccionar un proveedor que en este caso fue Hyundai, a quien se le pagó por realizar la planta con unas determinadas especificaciones pactadas en el contrato y al momento en que el proveedor en este caso Hyundai culminará la obra encargada, procediendo a hacer entrega a Termotasajero. Señala que desde que llegó a Termotasajero 2 el 6 de noviembre de 2013, la obra ya se encontraba en construcción y la finalización de la obra fue en diciembre de 2015, sin embargo, que por lo que conoce la obra empezó más o menos para el año 2012, por último, menciona que no conocía a los trabajadores que realizaban la obra que eran alrededor de 1500 los cuales no estaban vinculados a Termotasajero.

Al respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación n.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que *“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto”* y concluyen que las decisiones se deben fundamentar en los *“elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”*.

Bajo esta libertad de configurarse un criterio a partir de los elementos probatorios, esta Sala evidencia a partir de las certificaciones anexas y los hechos referidos en la demanda, que no es objeto de discusión que el señor CAICEDO CAÑAS fue vinculado para ejecutar labores en la construcción del edificio de obras civiles de Termotasajero, y respecto de la duración de esa obra, esta entidad certifica que esa labor fue contratada con Hyunday y esta a su vez tenía diferentes subcontratistas como CONSALFA, lo que refiere el testigo LENIN SALAZAR. Así mismo, el revisor fiscal dejó constancia que estas obras finalizaron en marzo de 2015 y la empresa Termotasajero certificó que el contrato finalizaba durante noviembre de 2015, lo que coincide con lo indicado por el testigo sobre que la obra se recibió en diciembre de ese año. No asistiendo razón al apelante cuando reclama que la finalización de la obra no está demostrada.

Se deriva de las comunicaciones emitidas por el empleador, que ante su conocimiento de las dificultades de salud del actor fue adoptando medidas positivas para garantizar su continuidad y evitar interrupciones en su afiliación a seguridad social en salud; lo que es evidente en las continuas y sucesivas prórrogas que se fueron firmando a medida que avanzaba el proyecto, para el que fue vinculado el actor inicialmente hasta el 60% de avances de una sección y en cada prórroga se le reasignaba a las labores pendientes, ampliando progresivamente los porcentajes hasta llegar a lo que se infiere fue el trabajo final, el desmonte del campamento.

Finalizado este último trabajo, la empresa comunicó al actor que mantendría vigente la relación laboral a medida que se aportaran las incapacidades como medida de protección y la decisión de terminar el contrato en noviembre de 2015, es coincidente con las pruebas que certifican la finalización de la obra entregada a Termotasajero. Esto desvirtúa que la decisión de terminación fuera formal o aparente con intenciones discriminatorias, dado que se ajustó a la finalidad contractual pactada entre las partes desde el inicio de la relación y previo a la enfermedad, la cual se fue adaptando con fines garantistas hasta que el contrato principal finalizó en su totalidad.

Respecto de los efectos de la decisión del Ministerio del Trabajo de no autorizar el despido del actor, debe señalarse que esta actuación administrativa es indispensable para ejecutar una terminación sin justificación cuando el empleador identifica la imposibilidad de reubicar al trabajador en una actividad acorde a sus capacidades físicas, pero no cuando existe una justa causa para despido pues en dichos casos no existe fuero de estabilidad y por lo tanto no es necesario el permiso del Ministerio. Así lo entiende la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en providencia SL2623 de 2023 al indicar: *“el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, **no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo.** El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.”*

Ante ello, si se suscita una justa causa para despido el empleador está facultado para terminar el contrato de trabajo sin formalidades previas, como sí sucede en los casos de fuero sindical donde pese al alegato de una causa objetiva debe pasar previamente por la revisión del Juez del Trabajo; en casos como el presente, si el trabajador en condición de discapacidad considera que dicha justa causa no existe o no se encuadra en la causal imputada, podrá controvertirla posterior a la terminación y si el Juez no la verifica, se declarará la ineficacia del despido. Misma línea que se evidencia en la providencia SL3015 de 2023 que reitera la SL4397 de 2020, que señala: *“el primer escenario para verificar la real condición del trabajador que impide su retorno al empleo, corresponde al Ministerio del Trabajo, de ahí que el empleador debe acudir a la autoridad administrativa, para obtener el permiso de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; no obstante, si ello no ocurre, para evitar que se apliquen las consecuencias jurídicas de la norma en cita, en el proceso podrá acreditar esa razón objetiva, que desvirtúe que la terminación del contrato tuvo su fuente en un factor discriminatorio como lo es la disminución de la salud del trabajador.”*

Debe recordarse que la finalidad del fuero de estabilidad laboral reforzada no es obligar e imponer a los empleadores la continuidad de los trabajadores en condición de discapacidad, sino prevenir que en razón a su afectación de salud se adopten decisiones arbitrarias y discriminatorias, la cuál es la determinante de la sanción de ineficacia del despido y no toda terminación proveniente del empleador. Como se evidencia en este caso, donde CONSALFA contrató al señor CAICEDO CAÑAS por un objeto determinado,

un porcentaje de una obra de infraestructura subcontratada, y en razón a su enfermedad garantizó la continuidad hasta la finalización total de la obra, finalizando el vínculo en razón al cumplimiento del objeto contratado y no en razón a un acto de discriminación

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas a reclamar reintegro definitivo, pago de las prestaciones dejadas de percibir e indemnización señalada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Finalmente, no se condenará en costas de segunda instancia, al evidenciar que el actor con posterioridad al despido ha venido sufriendo una enfermedad progresiva que ha derivado en una discapacidad y ello amerita la adopción de medidas de acción positiva para las personas en dicha condición.

### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 9 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones antes expuestas.

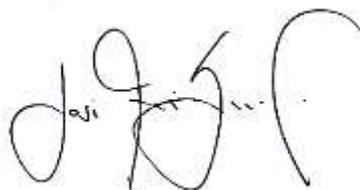
**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ  
MAGISTRADA**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO**



**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**

