



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DESICIÓN: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-002-2015-00539-01
DEMANDANTE: JORGE LUIS FUENTES CAMPO
DEMANDADA: TECNIPERSONAL S.A.S.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 22 de junio de 2016, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar en el proceso ordinario laboral promovido por Jorge Luis Fuentes Campo en contra de la empresa Tecnipersonal S.A.S.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la empresa Tecnipersonal S.A.S. existió un contrato de trabajo; que por haber sido desvinculado sin haberse recuperado aún de las lesiones sufridas en el accidente de trabajo del 5 de mayo de 2012 y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, se ordene a la empresa demandada su reintegro al cargo de operario de barrido manual, o a un cargo de igual o mejor categoría; que como consecuencia de la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, se condene a la pasiva al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social causados desde el momento del despido, es decir, desde el 19 de julio de 2012 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro laboral. Asimismo, se condene al pago de 180 días de salario, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de Trabajo, como también al pago de las costas y agencias en derecho.

2.- Para pedir así relató el apoderado que, el 21 de julio de 2011, el señor Jorge Luis Fuentes Campo suscribió con la empresa Tecnipersonal S.A.S. contrato de trabajo por obra o labor contratada; que el cargo que desempeñó fue de operario de barrido manual; que el salario pactado durante el tiempo que duró la relación laboral fue de un mínimo legal mensual vigente; que una vez celebró el contrato de trabajo, la citada empresa lo envió en misión a la empresa Interaseo S.A E.S.P., para que desempeñara allí sus funciones.

3.- Refirió que, el 5 de mayo de 2012, el señor Fuentes Campo sufrió un accidente de trabajo mientras realizaba su labor diaria, el cual fue informado a la demandada, quien a su vez informó la ocurrencia del siniestro a la ARL Seguros Bolívar, entidad a la que se encontraba afiliado el actor por riesgos laborales.

4.- Indicó que, el 17 de mayo de 2012, el demandante ingresó a urgencias de la Clínica de Fracturas Erasmo Ltda, en donde principalmente le diagnosticaron esguince de hombro derecho. En ese sentido explicó que, también se le diagnosticó tendinitis de manguito rotador derecho, por lo que el 4 de junio le fue ordenada una resonancia magnética del hombro derecho.

5.- Esgrimió que, el médico de la Clínica de Fracturas Erasmo Ltda en constancias de fechas 4 y 29 junio, 16 de julio y 16 de agosto de 2012, autorizó la reubicación del señor Fuentes Campo en un puesto distinto al que venía desempeñando en misión en Interaseo S.A E.S.P., con las recomendaciones allí señaladas y por un término de 90 días, por ello, el 5 de junio de 2012, la empresa demandada le comunicó al trabajador que a partir de esa fecha lo reubicaba en el área de barrido de parques con las recomendaciones y en el horario anotado, pero solo lo hizo los primeros 20 días.

6.- Acotó que, a partir del 8 de mayo y hasta el 16 de julio de 2012, el señor Jorge Luis Fuentes Campo estuvo incapacitado; sin embargo, la empleadora el 19 de julio de 2012 procedió a dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta que su médico tratante había ordenado reubicarlo hasta el 16 de septiembre de 2012.

7.-Expuso que, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa enjuiciada fue a todas luces ilegal, pues no tuvo en cuenta los requisitos que se debía cumplir para hacerlo.

8.- Arguyó que, el demandante ha estado desprotegido, debido a que no recibe salario ni pensión, fue desvinculado de la EPS, y debido a las lesiones sufridas no ha conseguido trabajo con alguna empresa o persona naturales, ello aunado a que es responsable económicamente de su núcleo familiar.

9.- Agregó que, el 2 de junio de 2015, la coordinadora de la oficina de atención al ciudadano y trámites de la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, ante una solicitud elevada por el actor expresó que, la empresa Tecnipersonal S.A.S. no ha solicitado permiso para despedirlo.

TRÁMITE PROCESAL

10.- La demanda fue admitida mediante providencia de fecha 21 de septiembre de 2015 (fl.103). Se dispuso notificar y correr traslado por el término de 10 días a la parte demandada; extremo que fue notificado personalmente, tal como consta en el folio 114 del cuaderno de primera instancia.

11.-La empresa Tecnipersonal S.A.S elevó contestación a través de apoderada judicial manifestando que, se allana a la declaración relacionada con la existencia del contrato de trabajo por obra o labor contratada celebrado con el señor Fuentes Campo; sin embargo, se opone a la demás declaraciones y condenas pretendidas por el citado señor.

Señaló que, la empresa suscribió dos contratos de trabajo por obra o labor contratada; el primero de ellos inició el 16 de enero de 2006 y terminó el 15 de enero de 2007, ya que la labor para la cual fue contratado culminó. El segundo contrato inició el 21 de julio de 2011 y terminó el 19 de julio de 2012, pues la labor para la cual fue contratado finalizó.

Explicó que, si bien durante la última relación contractual el demandante sufrió un evento catalogado como accidente laboral, la empresa lo reportó debidamente a la ARL Seguros Bolívar.

Alegó que, el actor presentó unas incapacidades discontinuas, algunas de ellas por diferentes conceptos y diagnósticos, como también unas restricciones dadas el 4 de junio 2012 por el término de 20 días, a las cuales se les dio cabal cumplimiento. De esta manera aclaró que, la sociedad empleadora no tuvo conocimiento de alguna otra restricción a las actividades desarrolladas por el señor Fuentes Campo.

Afirmó que, la terminación del contrato de trabajo se dio de forma legal, sin violar alguna norma laboral, porque la obra o labor para la que fue contratado el demandante culminó, siendo esta una causal objetiva que justifica la terminación en la forma que la ley lo permite.

Por su parte, propuso la excepción previa de prescripción, y de fondo denominadas: terminación de los contratos en legal forma, cobro de lo no debido, inexistencia de obligaciones, pago, compensación, buena fe exenta de culpa y las demás que se encuentren probadas.

12.-Posteriormente se citó a las partes para que asistieran a la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, en la que el juez de primera instancia declaró no probada la excepción previa de prescripción propuesta por el extremo demandado.

13.-Luego entonces, surtidas las etapas procesales pertinentes, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrado en el artículo 80 ibídem. Por lo tanto, evacuada la etapa de alegatos, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que el juez de conocimiento declaró que entre el señor Jorge Luis Fuentes Campo y la empresa Tecnipersonal S.A.S existió un contrato de trabajo, finalizando el último por terminación de la obra o labor contratada. Asimismo, declaró probadas las excepciones de terminación legal del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, inexistencia de obligaciones, lo que hizo innecesario el estudio de las restantes pretensiones.

LA SENTENCIA CONSULTADA

14.-Así decidió el juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, teniendo en cuenta la jurisprudencia constitucional es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador, por la cual este se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminado la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o atendiendo determinadas decisiones en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado. Hizo hincapié en que, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada deben ser considerados como modos legales de terminación del vínculo contractual que operan *ipso jure*, no es menos cierto que, dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo, permite hacer valer la respectiva estabilidad en cabeza del trabajador, por lo que si la finalización del contrato de trabajo se produjo sin la citada autorización, deberá darse aplicación a la presunción antes referida, en virtud de la cual se debe asumir que la causa de dicha desvinculación es su discapacidad.

Argumentó que, en el caso de marras la terminación de la relación laboral se acreditó con la carta mediante la cual la empleadora le notificó al trabajador que su contrato por duración de la obra finalizaba el 19 de julio de 2012, hecho que fue ratificado por las partes. Precisó que, para demostrar el estado de debilidad manifiesta en la que se encontraba en ese momento, el demandante anexó los folios 30, 50, 53 a 94, en los que reposan las incapacidades médicas que surgieron a raíz del accidente acaecido el 5 de mayo de 2012.

Resaltó que, en la fijación del litigio la demandada aceptó que tenía conocimiento de la última incapacidad otorgada al actor que iba del 11 al 16 de julio de 2012; no obstante, quedó acreditado que el contrato terminó el 19 de julio de 2012, fecha en que el señor Fuentes Campo no se encontraba en estado de incapacidad, hecho que no puede presumirse como lo alega el demandante, porque no obra prueba que para esa fecha exista incapacidad certificada, por lo que no se prueba que cuando el contrato finalizó, el actor era sujeto de especial protección.

Frente a la afirmación del actor relacionada con que el médico Álvaro Portilla Molina de la Clínica de Fracturas Erasmo en constancias del 4 al 29 de junio, y del 16 de julio al 16 de agosto de 2012 autorizó a la empresa Tecnipersonal S.A.S. reubicar al actor en un puesto distinto al que venía desempeñando por un término de 90 días, indicó que, la mencionada clínica mediante oficio dirigido a ese juzgado informó que emitió las ordenes de restricción de los días 4 y 29 de junio del 2012, dejando por fuera las del 16 de julio al 16 de agosto de ese mismo año. Por su parte, la sociedad demandada aceptó que fue concedora de las restricciones laborales del día 4 de junio; que por ello el 5 de junio le reasignó nuevas funciones al demandante, pero no tuvo conocimiento de las recomendaciones emitidas el 29 de junio y 16 de julio de 2012.

En este sentido, acotó el *a quo* que, revisadas las documentales aportadas por el extremo demandante, no se encuentra evidencia que se haya comunicado a la sociedad demandada las recomendaciones del 29 de junio y 16 de julio de 2012, por ello, no puede exigírsele respeto de un hecho no conocido, y como era carga de la parte actora probar que, para la fecha en que finalizó el contrato por duración de la obra o labor, se encontraba incapacitado, que tenía restricciones laborales vigentes, que su estado de salud fue la causa para culminar su contrato, o que su empleador conocía de las anteriores situaciones y no lo hizo, debe absolverse de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, toda vez que, de las misma pendían de la declaratoria de ineficacia del contrato de trabajo, cuyas situaciones de hecho en las cuales se fundan no fueron probadas.

Por último, consideró que, al no prosperar las pretensiones de ineficacia, reintegro y pago de derechos económicos, deben declararse probadas las excepciones propuestas por la pasiva.

15.-Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

CONSIDERACIONES DE LA SALA

16.-El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, porque el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

17.-Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso *sub examine* se encuentra fuera de discusión i) que el señor Jorge Luis Fuentes Campo suscribió con la empresa Tecnipersonal S.A.S. dos contratos de trabajo por obra o labor contratada, el último de ellos inició el 21 de julio de 2011 y finalizó el 19 de julio de 2012; ii) que el 5 de mayo de 2012 cuando se encontraba trabajando sufrió un accidente que le provocó un trauma indirecto en el hombro derecho al recoger un peso con una pala.

18.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por el juez de primer grado fue acertada para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer si la terminación del contrato de trabajo obedeció a la terminación de la obra o labor contratada, o si, la misma se efectuó debido a las condiciones de salud en las que se encontraba dicho señor. En este sentido, deberá determinarse si en este caso se configura la protección especial o estabilidad laboral reforzada que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

19.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

19.1.-El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

19.2.-Esa norma ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a

quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”¹

19.3.-En lo que concierne a la terminación de la obra o labor contratada como causal para dar por terminado el contrato de aquellos trabajadores que se encuentran amparados por el precitado artículo y que gozan de estabilidad laboral reforzada, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1498-2021 reiterando lo dicho en SL497-2021, dispuso lo siguiente:

“(…) 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).”

19.4.- Luego entonces, resulta necesario que la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del literal d) del artículo 61 del CST, esté precedida de motivos creíbles y objetivos que permitan descartar un sesgo discriminatorio.

19.5.- Es menester precisar que para que tal prerrogativa sea aplicable al caso de marras, debe demostrarse que para el momento en que se terminó la relación laboral, el trabajador se encontraba en situación de discapacidad en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, lo que implica que dicha condición deba estudiarse con la visión

¹ T-041 de 2014

constitucional que dispuso la Ley 1618 de 2013, la cual de acuerdo a la Sentencia CSJ SL3610-2020, involucra lo siguiente:

“(…) La discapacidad hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En su preámbulo, tras reconocer que la discapacidad es un concepto que evoluciona, prescribe que es producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En la misma dirección, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

19.6.-En concordancia con lo anterior, la Corte ha determinado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, debido a que lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.² Lo que implica que, prima el principio de libertad probatoria para la formación del convencimiento.

20. Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

² CSJ SL11411-2017.

i). Al señor Jorge Luis Fuentes Campo con ocasión del accidente de trabajo padecido, le fueron otorgadas sendas incapacidades discriminadas de la siguiente manera: 1). El 8 de mayo de 2012, le fueron otorgados 3 días de incapacidad (fl.44). 2). El 18 de mayo de 2012, le fueron otorgados 15 días de incapacidad (fl.45). 3) El 1º de junio de 2012, le fueron otorgados 5 días de incapacidad (fl.46). 4). El 14 de junio de 2012, le fueron otorgados 12 días de incapacidad (fl.48). 5). El 7 de julio de 2012, le fueron otorgados 3 días de incapacidad (fl.49). 6). El 12 de julio de 2012, le fueron otorgados 6 días de incapacidad (fl.50).

ii). A folio 39 del plenario obra constancia de fecha 4 de junio de 2012, expedida por el médico Álvaro Portilla Molina de la Clínica de Fracturas Erasmo, mediante la cual indicó que: “El señor Jorge Fuentes Campo presenta bursitis en hombro derecho. Se autoriza trabajo con actividades restringidas durante 20 días (no trabajar en ambientes húmedos, no cargar o levantar pesos, no realizar esfuerzos manuales de fuerza, no utilizar maquinas con vibraciones, no subir escaleras verticales).” En virtud de esta recomendación, se vislumbra que la empresa demandada procedió a reubicar al demandante, tal como consta en el folio 43 del cuaderno de primera instancia.

iii). A folios 40, 41 y 42 obran constancias de fechas 29 de junio (en la que autorizan regreso al trabajo con actividades restringidas durante 20 días), 16 de julio (en la que autorizan regreso al trabajo con actividades restringidas durante 20 días) y 16 de agosto de 2012 (en la que autorizan regreso al trabajo con actividades restringidas durante 30 días).

Frente a estas últimas constancias, la parte demandada aseguró en la contestación que no tuvo conocimiento de las mismas; que solo conocieron de la recomendación emitida el 4 de junio de 2012 por el término de 20 días, la cual fue acatada. Luego entonces, revisado el expediente no se vislumbra constancia de recibido en alguno de esos documentos. Por consiguiente, tal como lo indicó el juez de primera instancia, no obra prueba que acredite que la pasiva haya conocido de estas últimas recomendaciones.

21.-Así planteado el asunto, de las pruebas analizadas por esta Corporación, no se observa que el actor al 19 de julio de 2012, contara con alguna restricción médica vigente o tuviera una situación de discapacidad en un grado igual o superior a la moderada, por lo que no se desprende del plenario que el empleador hubiere incurrido en prácticas discriminatorias con el demandante, ya que no se acreditó que al momento de comunicársele sobre la terminación del contrato, éste se encontraba en un estado de debilidad manifiesta o con algún tipo de discapacidad conocido por la empresa demandada. Por lo tanto, se itera que “no es cualquier clase de limitación la que desata los efectos de la estabilidad laboral reforzada, sino aquella que sea significativa, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de las pruebas, que permitan concluir, además, el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual”³.

22.-Debe resaltarse que, no basta con el hecho que el demandante haya sido incapacitado en varias ocasiones en el transcurso de su contrato laboral, toda vez que, “para la protección de estabilidad laboral reforzada en comento, no es suficiente que, al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que, al menos tuviera, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada”⁴.

23.-Luego entonces, en el presente caso el contrato de trabajo terminó por una causa legal contemplada en el literal d) del artículo 61 del C.S.T, cual es, la terminación de la obra o labor contratada. Por consiguiente, se concluye que, la decisión emitida por el *a quo* fue acertada al desestimar las pretensiones de la demanda y declarar probadas las excepciones de terminación legal del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, inexistencia de obligaciones, por lo que se impartirá confirmación.

³ CSJ SL4189-2021

⁴ CSJ SL1236-2021

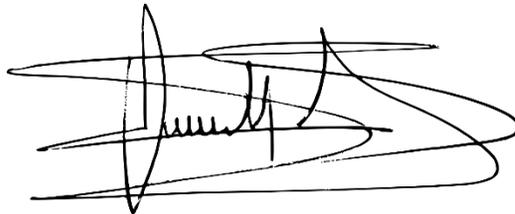
Sin costas en esta instancia, por tratarse de una consulta.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 22 de junio de 2016, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

Costas como se dejó en la parte motiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado