

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ  
Demandado: EMPRESA CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS  
Radicación: 41001-31-05-003-2016-00721-01

Resultado: **PRIMERO. MODIFICAR** el numeral PRIMERO del fallo apelado, en el entendido de DECLARAR que entre ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ, como trabajador, y CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS, como empleadora, se verificó un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada que se ejecutó desde el 22 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2014, que fue terminado de manera unilateral por la empleadora.

**SEGUNDO. DECLARAR** no probadas las excepciones formuladas por la demandada denominadas "INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO Y TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO", e "INAPLICABILIDAD DEL ART 26 DE LA LEY 361 DE 1997".

**TERCERO. REVOCAR** el numeral TERCERO que absolvió a la demandada, para en su lugar, DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo acaecida el 31 de enero de 2014.

**CUARTO. CONDENAR** a CONSTRUCTORA BRIÑEZ SAS a reintegrar al trabajador a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando, atendiendo las recomendaciones y/o restricciones laborales emitidas por el especialista de salud ocupacional. Pagar todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta que se verifique su reinstalación y pagar una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**QUINTO. REVOCAR** el numeral CUARTO de la sentencia y, en su lugar, **CONDENAR** en costas de primera instancia a la parte demandada. Fíjense las agencias en derecho y liquídense las costas en la primera instancia.

**SEXTO. NO CONDENAR** en costas en la segunda instancia, ante la prosperidad de la alzada.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintinueve (29) de agosto de 2022.



**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
**Secretario**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA  
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

**M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ  
Demandado: EMPRESA CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS  
Radicación: 41001310500320160072101  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 115 del 22 de agosto de 2022*

**1. ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 06 de diciembre de 2017, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (H).

**2. ANTECEDENTES**

**2.1. LA DEMANDA**

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 23 de septiembre de 2016, el señor ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS, solicitando se declare que su despido es ineficaz y, por tanto, se ordene a la demandada reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales o mejores condiciones, cancelando los salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde el 01 de febrero de 2014, más una indemnización equivalente a 180 días de salario. De manera subsidiaria, solicitó el pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, al haber sido despedido sin justa causa y, finalmente, los intereses y la indexación a que haya lugar.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, señaló que se vinculó laboralmente con la empresa demandada el 22 de febrero de 2013, mediante un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, devengando un salario equivalente al mínimo legal vigente.

Que, en virtud de lo anterior, fue afiliado al sistema de seguridad social a través de la EPS Salud Total y el Fondo de Pensiones PORVENIR.

Que, conforme al examen médico de ingreso practicado al iniciar su vinculación laboral, se encontraba apto y sin restricciones.

Que, durante la ejecución de la labor para la cual fue contratado, el día 26 de marzo de 2013, sufrió un accidente de trabajo mientras levantaba unos “casotones” de guadua, sintiendo un fuerte dolor en la espalda, accidente que fue reportado por la empleadora a la ARL el día siguiente.

Que le fue diagnosticada “HERNIA DISCAL LATERAL IZQUIERDA L5- S1 Y DOLOR RADICULAR SECUNDARIO”, producto del accidente de trabajo, razón por la cual le fue practicada una intervención quirúrgica el 07 de junio de 2013, dando lugar a una incapacidad de cinco (5) meses.

Que el 21 de octubre de 2013 la ARL Equidad le envió a la entidad empleadora las recomendaciones médico laborales que debía seguir para no afectar su salud y el día 28 de octubre de 2013 le fue realizado examen médico ocupacional post incapacidad, manifestando el galeno que era apto con restricciones.

Que el 31 de enero de 2014 la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo a partir de dicha fecha, sin realizar examen médico de egreso y sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo; habiéndose cancelado la liquidación final de prestaciones sociales el 06 de febrero de 2014.

Que, como consecuencia de las patologías padecidas, fue calificado inicialmente por la ARL, luego por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila y, finalmente, por la Junta Nacional de Calificación, la cual, mediante dictamen No. 83248096 del 12 de agosto de 2015, determinó una pérdida de capacidad laboral del 30.50%, de origen laboral y con fecha de estructuración 13 de junio de 2013.

## **2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

La parte demandada replicó el libelo aceptando los hechos referentes a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales y el salario devengado. Admitió, igualmente, la ocurrencia del accidente de trabajo y las incapacidades médicas del actor, precisando que estas estuvieron vigentes desde 24 de mayo de 2013 hasta el

26 de octubre de la misma anualidad. En cuanto a la terminación del vínculo laboral, explicó que obedeció a la finalización de la obra o labor determinada al haberse concluido la cimentación del sótano del Conjunto Residencial Los Tulipanes Etapa II. Señaló que no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo por cuanto la terminación del vínculo se dio por una causa legal y el trabajador no era beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada, habida cuenta que ello aplica cuando se trata de un acto discriminatorio por parte del empleador, no siendo este el caso.

Como excepciones de mérito formuló las que denominó “INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO Y TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO”, e “INAPLICABILIDAD DEL ART 26 DE LA LEY 361 DE 1997”.

### **3. SENTENCIA APELADA**

En audiencia celebrada el 06 de diciembre de 2017 la jueza de primer grado declaró la existencia de un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, desde el 22 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2014. Concluyó que la relación laboral feneció a instancias de la empleadora por causa legal y denegó las pretensiones referentes a la estabilidad laboral reforzada, declarando probadas las excepciones y condenando en costas a la parte actora.

Para motivar su decisión precisó que, para la fecha de finalización de la relación laboral, el actor no tenía establecida una pérdida de capacidad laboral en grado moderado, severo o profundo, conforme a lo señalado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, amén que lo que determinó la terminación del vínculo no fue su condición de salud, sino el acaecimiento de una causa legal como la culminación de la obra o labor contratada.

Tras hacer algunas precisiones sobre la distribución de la carga de la prueba en materia de despido, sobre el alcance del párrafo del artículo 62 del CST y respecto de las causas legales de terminación del contrato de trabajo, consagradas en el artículo 61 ibídem, concluyó que el demandante de manera libre y voluntaria suscribió un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, demostrando las probanzas allegadas, específicamente la afirmación del actor, que dicha obra, desarrollada en el sótano del Conjunto Residencial “Tulipanes”, estaba finalizada al momento de darse por finiquitada la relación laboral, comoquiera que estaban terminados los cimientos. Concluyó que si bien es cierto se demostró que

el contrato feneció por determinación de la empleadora, ello obedeció a este hecho objetivo de terminación de la obra y no a un trato discriminatorio.

Del mismo modo, señaló que, conforme a lo manifestado por el actor durante su interrogatorio de parte, los dictámenes de pérdida de capacidad laboral fueron emitidos con posterioridad a la terminación del contrato, lo que demuestra que el empleador no tenía conocimiento de su condición y, en consecuencia, que trabajador no fue despedido en virtud de sus padecimientos de salud, no siendo necesario, por tanto, acudir al Ministerio del Trabajo para que autorizara el despido.

Anotó que la enfermedad o discapacidad del trabajador no constituye en sí misma un fuero, pues al ser el contrato de trabajo bilateral, consensual y de tracto sucesivo, las partes están facultadas para darlo por terminado en cualquier momento, surgiendo esta protección a favor del trabajador, según las sentencias 41867 de 2013 y 32232 de 2008 de la Sala de Casación Laboral, cuando se encuentre afectado por una limitación superior a la moderada, en los términos del Decreto 2463 de 2001, posición que, según indicó, se ha mantenido por la Sala aun después de proferida la sentencia SU-049 de 2017. Adicionalmente, planteó que se requiere que el empleador tenga pleno conocimiento de esa situación y que el despido se dé en razón de esa discapacidad.

Reiteró que para el caso concreto no se avizora el cumplimiento de tales presupuestos, habida cuenta que para el momento de la terminación de la relación laboral, el actor había sido calificado por la ARL con una pérdida de capacidad laboral del 13.85%, lo que significa que no contaba con una limitación en el grado de moderada (entre el 15% y el 25%), como lo exige la jurisprudencia laboral.

Posteriormente, hizo un recuento jurisprudencial sobre el valor probatorio de los dictámenes periciales de las juntas de calificación de invalidez, para señalar que estos no constituyen prueba solemne, ello para decir que no necesariamente se tenía que estar a la espera del dictamen emitido por las juntas, sino que el solo hecho de estar calificado en los términos de ley, le daba al empleador el conocimiento de la condición de salud del trabajador. Agregó que, pese a que en este caso la empleadora tenía conocimiento de la mengua de salud del trabajador, respetó su estado y procedió a la terminación del contrato una vez finalizadas las incapacidades médicas concedidas al actor y solo una vez terminadas las obras adelantadas en el sótano del conjunto los Tulipanes de Neiva.

Finalmente, anotó que los dictámenes que aumentaron el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador solo fueron expedidos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, de tal suerte que no existe nexo de causalidad entre la limitación de salud del señor ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ y la terminación del contrato de trabajo, siendo improcedente la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y la concesión de la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

Al ser la sentencia desfavorable al demandante, su apoderado formulo recurso de apelación argumentado que se demostró cabalmente al interior del proceso el cumplimiento de los parámetros establecidos tanto por la Corte Suprema de Justicia como por la Corte Constitucional para que el actor sea beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, comoquiera que al momento del despido el dictamen emitido por la ARL no estaba en firme.

Adujo que, como consecuencia de los recursos formulados por el demandante, la Junta Regional y, posteriormente, la Junta Nacional de Calificación, establecieron una pérdida de capacidad laboral en grado severo, al ser superior al 25% e inferior al 50%, lo que significa que el demandante sí cumple con el requisito establecido por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, para ser sujeto de amparo foral.

Señaló que el despido se consolidó teniendo en cuenta el dictamen proferido por la ARL, pero que el demandante contaba con diez (10) días para recurrirlo, habiendo procedido de conformidad, agregando que no es culpa del actor que la junta regional valorara con posterioridad a la terminación del contrato su pérdida de capacidad laboral, y que tampoco puede verse afectado por la mora en la expedición de los dictámenes por parte de las juntas.

En su criterio, quedó probado y no fue discutido en el proceso que el empleador tenía pleno conocimiento de la condición de salud del actor ya que sabía de la ocurrencia del accidente y de su proceso de recuperación, además que con el dictamen proferido por la Junta Nacional el 12 agosto de 2015 se estableció que la fecha de estructuración se remonta al 13 de junio de 2013, es decir, mientras estaba en vigor el contrato de trabajo.

Finalmente, citando jurisprudencia de las altas cortes, precisó que se requería que el Ministerio del Trabajo estableciera que no existía conexión alguna entre la situación de salud del señor USAQUEN GONZÁLEZ y el despido, ya que se presume que en casos como el presente el despido es discriminatorio y el empleador debe desvirtuar dicha presunción, no siendo en los contratos a término fijo el vencimiento del plazo fijo pactado una razón suficiente para romper el vínculo laboral sin la referida autorización.

## 5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 24 de julio de 2020 se ordenó imprimir al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, corriendo traslado a las partes para presentar sus alegatos de conclusión, primero a la recurrente (demandante) y, posteriormente, a la no recurrente (demandada).

### Parte recurrente (demandante)

Tras citar el contenido del artículo 142 del Decreto 019 de 2012 y del artículo 3 del Decreto 1507 de 2014, hizo un recuento del acontecer procesal y de los hechos que quedaron acreditados al interior del plenario, concluyendo que, a pesar de la condición de salud de su representado, le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo, dejándolo por fuera de la empresa sin la realización de un examen ocupacional de egreso y sin existir autorización expresa del Ministerio de Trabajo, contrariando así el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Argumentó que el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral del señor ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ culminó con el dictamen No. 83248096 de fecha 12 de agosto de 2015 que determinó un porcentaje del 30,50%, de origen laboral con una fecha de estructuración el día 13 de junio de 2013, situación que lo convierte en sujeto de especial protección constitucional y lo ubica al amparo del principio de estabilidad laboral reforzada.

Señaló que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicación No. 41845 del 18 de septiembre de 2012, determinó ciertas condiciones para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encontrando que el actor se encuadra en esta situación por presentar una limitación física severa al padecer una pérdida de capacidad laboral superior al 25% pero inferior al 50%.

Recordó apartes de las sentencias T-449 de 2008, T-039 de 2010, T-057 de 2016 y la SU-049 de 2017 para resaltar que son titulares de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Con fundamento en la sentencia C-200 de 2019 recordó que la Corte Constitucional ha establecido que, en estos casos, “si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias: (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir 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”.

Concluyó sus argumentos señalando que el demandante es beneficiario del fuero constitucional de estabilidad ocupacional reforzada preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y que, por tanto, deviene procedente revocar de manera parcial el fallo emitido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva para, en su lugar, declarar la ineficacia del despido.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo planteado en el recurso de apelación, corresponde a esta magistratura determinar si se equivocó la jueza de instancia al despachar desfavorablemente las súplicas de la demanda al no encontrar acreditados los presupuestos legales y jurisprudenciales para conceder al actor la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haberse finalizado el contrato de trabajo por terminación de la obra o labor determinada.

## 6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Para abordar la solución del problema jurídico planteado, delantadamente conviene señalar que en la primera instancia quedó establecida la existencia de un contrato de trabajo entre las partes por duración de obra o labor determinada, desde el 22 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2014 y que el mismo fue finiquitado a instancias de la parte demandada por culminación de la obra o labor contratada.

Tomando lo anterior como punto de partida es pertinente, entonces, abordar el análisis del tema referente a la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud en los contratos por duración de obra o labor determinada, para establecer si la demandada estaba o no facultada legalmente para dar por terminada la relación laboral argumentando el finiquito de la obra, pese a que el trabajador había sufrido un accidente de trabajo y estaba en proceso de calificación de su pérdida de capacidad laboral.

En la jurisprudencia nacional han existido diferencias en torno a si la estabilidad laboral reforzada ampara solo a quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si, por el contrario, su cobertura se extiende a aquellos trabajadores que, pese a sus condiciones precarias de salud, no cuentan con una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia venía sosteniendo que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, es decir, que sólo se aplica a quienes tienen la “*condición de limitados por su grado de discapacidad*” en los términos del Decreto 2463 de 2001. Sin embargo, recientemente, dada la derogatoria del decreto en mención por obra del Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, refirió que:

*“(…) lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo (CSJ SL5181-2019) y que “no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral (ibídem).*

*(…)*

*“(…) la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad*

*relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).*

*Ahora bien, tal como lo señala la recurrente, para determinar la relevancia de la discapacidad, la Corte ha acudido históricamente a los grados y porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001. De ahí su inconformidad, porque no se exigió prueba de que la pérdida de capacidad laboral de la accionante fue superior al 15%. Sin embargo, cumple recordar que ese precepto fue derogado por el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, de suerte que, dicho referente normativo no estaba vigente para el momento en que se produjo la terminación del vínculo (11 de julio de 2013). Por tanto, en estricto sentido, no es posible concluir que el Tribunal violara la ley, al dejar de lado el porcentaje acreditado en el expediente. (...) Como se explicó líneas atrás, el criterio de esta Corporación de cara a esta exigencia es consistente y se desprende del sentido y alcance asignado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por manera que no pende de la vigencia del Decreto atrás mencionado. Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida (CSJ SL2841-2020)»<sup>1</sup>.*

Por otra parte, la Corporación había sosteniendo en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En sentencia SL 1360 de 2018, recogió dicho criterio para sostener lo siguiente:

*“la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

<sup>1</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3488-2020, Radicación N°. 78266 del 16 de septiembre de 2020. M.P. Jorge Prada Sánchez.

*Así las cosas, la Corte abandona su criterio (...) En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada<sup>2</sup>.*

Del mismo modo, en dicho pronunciamiento la Sala varió su postura respecto a la autorización que debe solicitarse a la autoridad administrativa para la terminación del contrato de trabajo de personas en condición de discapacidad, indicando que *“La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones (...)”*.

En lo que atañe a la culminación de la obra contratada como causal objetiva de terminación del contrato de trabajo con persona en condición de debilidad por razones de salud, la Corte Constitucional, en sentencia T 344 de 2016, señaló:

“si bien es cierto que una de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo es “por terminación de la obra o labor contratada”, también lo es, que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que “la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza” a personas en condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta. En palabras de esta Corporación se ha dicho que:

“(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta” Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada

---

<sup>2</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1360-2018, radicación 53394 del 11 de abril de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar.”

En cuanto a la existencia de la causa que dio origen al contrato, advierte esta Sala que si bien la accionada en la carta de terminación del mismo manifiesta que la relación laboral culmina (...) lo cierto es que no existe prueba que demuestre que el objeto del contrato haya terminado.”

Así mismo, en sentencia T 020 de 2021, reiteró:

“la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...). De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”:

Igualmente, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino que es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En sentencia SU-049 de febrero de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional, ante los criterios disímiles sobre el tema, unificó la interpretación sobre el asunto, reiterando que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada no requiere de una calificación previa que establezca una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda y extendiendo dicho amparo a aquellas personas que prestando sus servicios bajo modalidades diferentes a la relación laboral subordinada, contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común)

una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, debiéndose hablar, entonces, no de estabilidad laboral reforzada sino de estabilidad ocupacional reforzada.

Analizando el acopio probatorio de cara a la jurisprudencia nacional, encuentra la Sala que la prueba revela el siguiente acontecer: a) Que las partes estuvieron atadas por un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, la cual consistía en “Cimentación del Sótano del Conjunto Residencial Los Tulipanes II Etapa” (fl. 7-11); b) que el 26 de marzo de 2013, durante la vigencia del contrato, el trabajador sufrió un accidente de trabajo (fl. 15); c) que como consecuencia de lo anterior, el señor ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ estuvo sometido a un tratamiento médico que incluyó intervención quirúrgica (fl. 21, 22) d) que dicha intervención motivó incapacidades médicas superiores a cinco (5) meses (fl. 105-115); e) que el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud y del proceso de calificación del trabajador (fl. 26, 28, 105-115; f) que la terminación del contrato de trabajo por duración de obra o labor se concretó mientras el trabajador se encontraba en su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral (fl. 28) y f) que la Junta Nacional de calificación de invalidez determinó que el actor padece una pérdida de capacidad laboral del 30,50%, de origen laboral, cuya fecha de estructuración se remonta al 13 de junio de 2013, esto es, mientras estaba en ejecución el contrato de trabajo (fl. 46-50).

Partiendo de los hechos anteriores, y teniendo en cuenta que una vez finalizadas las incapacidades médicas que le fueron concedidas entre mayo y octubre de 2013 el trabajador retornó a su trabajo con recomendaciones expedidas por la ARL Equidad (fl. 26), tales como permitir cambios de posición; evitar manejo de cargas superiores a 10 kg; evitar correr saltar y subir escaleras en forma repetitiva; no realizar flexiones de tronco, entre otras; exhortando, además, a la empresa a hacer un seguimiento cercano del caso para conocer la adaptación laboral del trabajador, necesario es concluir que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el señor USAQUEN GONZÁLEZ estaba en condiciones de debilidad manifiesta en razón a sus limitaciones de salud, las cuales, además de dificultarle ostensiblemente realizar sus actividades laborales de manera normal, lo ubicaron en un grado de discapacidad severa, según la escala establecida en el Decreto 2463 de 2001, que, valga aclarar, se hallaba vigente para la fecha de estructuración de la Invalidez.

No existe duda, tampoco de que el empleador tenía pleno conocimiento de la complejidad y gravedad de los padecimientos que aquejaban al señor ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ, situación fáctica que activa la presunción de despido injusto y traslada la carga de la prueba al demandado, quien debía desvirtuarla acreditando en el proceso una causal objetiva para terminar la relación laboral, causal objetiva que, conforme a la actual línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral, no es lo mismo que causa legal. Por consiguiente, atendiendo los lineamientos trazados por la Sala de Casación Laboral, la CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS, tenía la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedaría evidenciado que su decisión de no prolongar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una intención discriminadora.

Al revisar el caudal probatorio se enfrenta la Sala con una realidad muy diferente a la que halló la jueza de instancia, pues, además de la carta de terminación del contrato de trabajo donde se le informa al demandante que su contrato se ha terminado porque la “Cimentación del Sótano del Conjunto Residencial Reserva de los Tulipanes II Etapa” terminó el 31 de enero de 2014 (fl 28), ninguna otra prueba refrenda esa situación, ni siquiera el interrogatorio de parte del actor del que se valió la jueza de primer grado para dar por cierto el hecho, pues, al revisar las manifestaciones del demandante se evidencia que frente a la pregunta asertiva formulada por la funcionaria el actor respondió tajantemente que la obra no había concluido para el momento del despido y, más adelante clarificó, ante una pregunta del apoderado de la parte demandada, que no tenía conocimiento de cuánto tiempo duró la obra, que el trabajo estaba en obra gris para cuando él fue despedido y que otros trabajadores continuaron allí laborando. En criterio de la Sala, del dicho del demandante no se desprende la afirmación que anotó la jueza a quo y que le sirvió de base para denegar las pretensiones, pues, se reitera, el demandante negó rotundamente el hecho y dio a conocer que los trabajos continuaron en el sótano después de su despido.

Ahora bien, si se revisa el recaudo, fácil es concluir que no hubo ningún esfuerzo probatorio para dar claridad respecto a qué trabajos comprendían la cimentación del sótano, qué alcance tenía ese trabajo en tratándose de obras civiles, o en qué estado de la obra se entendía terminada la referida cimentación, dudas que debieron ser despejadas en aras de determinar si efectivamente la obra o labor contratada feneció

en la fecha que alegó la demandada. En todo caso, esa duda en manera alguna afecta al actor, pues, era carga probatoria de la demandada a fin de desvirtuar la presunción de discriminación.

Conviene recordar que, en este caso, donde es claro que el trabajador estaba en condiciones de debilidad manifiesta; que estaba en proceso de calificación de su pérdida de capacidad laboral y que el empleador tenía perfectamente claras las dimensiones de sus dolencias. En efecto, encuentra la Sala que la ARL emitió dictamen de calificación de invalidez del demandante, el 15 de diciembre de 2013(fl.29-37), antes de darse por finalizado el contrato, determinando un porcentaje de PCL de 13.85%. Es del caso resaltar que en dicho dictamen, se relata el seguimiento médico ocupacional realizado al actor, y en él se indica que el 13 de diciembre de 2013, se dispuso como manejo del diagnóstico "mantener recomendaciones de forma indefinida. Proceder a calificar las secuelas para cierre de caso" (fl. 35). La aludida decisión, era de conocimiento del empleador al momento de finalizar el contrato, tal como fue aceptado en la contestación de la demanda, al hecho 2.22 en la que refirió " en la fecha de terminación del contrato, el empleador solo conocía el dictamen emitido por la ARL La Equidad"

Por lo anterior, correspondía a la demandada, demostrar de manera paladina que para el momento de la terminación del contrato de trabajo se habían extinguido o agotado las actividades contratadas. Era su deber llevar al juez el convencimiento de que su decisión de dar por finalizada la relación contractual con el trabajador estaba fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados; prueba que debía suficiente y creíble, y que en este asunto brilla por su ausencia.

Ningún esfuerzo probatorio desplegó la parte demandada para derruir la presunción que cobijó al trabajador. En la sola contestación de la demanda se evidencia el escaso aporte de pruebas, limitado a unas cuantas documentales referentes al contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales y las incapacidades y el interrogatorio del demandante que, se reitera, en nada benefició a su contraparte.

Dicho lo anterior, resulta ser afirmativa la respuesta al problema jurídico planteado, pues si erró la falladora de instancia al concluir que el contrato de trabajo feneció por terminación de la obra o labor determinada, cuando ese hecho no quedó establecido en el proceso, siendo procedente revocar parcialmente el fallo apelado para

conceder las pretensiones de la demanda al trabajador amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## 7. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T. y S.S., no se impondrá condena en costas ante la prosperidad de la alzada. Las costas de primera instancia correrán a cargo de la parte demandada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## 8. RESUELVE

**PRIMERO. – MODIFICAR** el numeral PRIMERO del fallo apelado, en el entendido de **DECLARAR** que entre ALONSO USAQUEN GONZÁLEZ, como trabajador, y CONSTRUCTORA RODRÍGUEZ BRIÑEZ SAS, como empleadora, se verificó un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada que se ejecutó desde el 22 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2014, que fue terminado de manera unilateral por la empleadora.

**SEGUNDO. – DECLARAR** no probadas las excepciones formuladas por la demandada denominadas “INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO Y TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO”, e “INAPLICABILIDAD DEL ART 26 DE LA LEY 361 DE 1997”.

**TERCERO. – REVOCAR** el numeral TERCERO que absolvió a la demandada, para en su lugar, **DECLARAR** ineficaz la terminación del contrato de trabajo acaecida el 31 de enero de 2014.

**CUARTO. - CONDENAR** a CONSTRUCTORA BRIÑEZ SAS a reintegrar al trabajador a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando, atendiendo las recomendaciones y/o restricciones laborales emitidas por el especialista de salud ocupacional. Pagar todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta que se verifique su reinstalación y pagar una indemnización



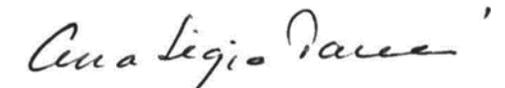
equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**QUINTO. - REVOCAR** el numeral CUARTO de la sentencia y, en su lugar, **CONDENAR** en costas de primera instancia a la parte demandada. Fíjense las agencias en derecho y liquídense las costas en la primera instancia.

**SEXTO. - NO CONDENAR** en costas en la segunda instancia, ante la prosperidad de la alzada.

NOTIFÍQUESE

  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

  
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bac36b33dfcc4c1e6ba51632fb62f7b7331ddd2416be442613b7afd92a3715a**

Documento generado en 22/08/2022 03:23:40 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**