

## EDICTO

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

#### HACE SABER:

Que con fecha quince (15) de noviembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: ORLANDO ROJAS CLEVES  
Demandado: IMPREGILO COLOMBIA S.A.S., OHL COLOMBIA S.A.S.,  
COMO INTEGRANTES DEL CONSORCIO OHL IMPREGILO,  
EL GRUPO ICT II S.A.S., Y EMGESA S.A. E.S.P.  
Radicación: 41001-31-05-001-2017-00736-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 16 de julio de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por ORLANDO ROJAS CLEVES contra IMPREGILO COLOMBIA S.A.S., OHL COLOMBIA S.A.S., como integrantes del CONSORCIO OHL IMPREGILO, el GRUPO ICT II S.A.S., y EMGRESA S.A. E.S.P., para en su lugar, ABSOLVER a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO. DECLARAR** probado el medio exceptivo denominado inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulados por el extremo pasivo.

**TERCERO. COSTAS:** Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en ambas instancias en contra de la parte demandante.

**CUARTO.** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

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 veintidós (22) de noviembre de 2022.

  
**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 98 DE 2022**

Neiva, quince (15) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ORLANDO ROJAS CLEVES CONTRA IMPREGILO COLOMBOIA S.A.S., OHL COLOMBIA S.A.S., COMO INTEGRANTES DEL CONSORCIO OHL IMPREGILO, EL GRUPO ICT II S.A.S., Y EMGESA S.A. E.S.P. RAD No. 41001-31-05-001-2017-00736-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede en forma escrita, a proferir la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las demandadas Impregilo Colombia S.A.S., y Emgresa S.A. E.S.P., contra la sentencia del 16 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante la cual accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación de índole laboral, que lo ató con las sociedades OHL Colombia S.A.S., e Impregilo Colombia S.A.S., como integrantes del Consorcio OHL Impregilo Colombia en el interregno comprendido entre el 17 de febrero de 2011 al 25 de junio de 2015, y que la

empresa Emgresa S.A., E.-S.P., fue beneficiaria de la obra, se condene a las demandadas al reconocimiento y pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como a la reparación integral de perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales prevista en el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, la indexación de las sumas reconocidas, se ordene el reintegro al cargo que venía ejerciendo o a uno de mejor condición a aquél que ejecutó al momento del despido, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que suscribió contrato de trabajo a término fijo con las demandadas el 17 de febrero de 2011, para desempeñar el cargo de Soldador, en la obra Proyecto Hidroeléctrico el Quimbo.

Afirmó que, mediante adiciones al contrato inicialmente pactado, el Consorcio OHL Impregilo Colombia amplió el término de duración de la relación laboral, la cual se extendió hasta el 16 de febrero de 2012.

Aseveró que, a partir del 17 de junio de 2012, de común acuerdo con las enjuiciadas, suscribió cláusula modificatoria de la modalidad contractual, para de esta manera fijar la relación de trabajo como de obra o labor determinada.

Indicó que el 1º de abril de 2014, fue valorado por la profesional en medicina Kellys Del Carmen Martínez Castaño, quien determinó "*Pupilas isocóricas normorreactivas se observó leve hiperemiaconjuntival en ojo izquierdo*", seguido, el 26 de enero de 2015, fue diagnosticado con "*DISMINUSIÓN DE LA AGUDEZA VISUALCERCANA Y LEJANA ASOCIADA A SENSACIÓN DE CUERPO EXTRAÑO CONPREDOMINANCIA OJO IZQUIERDO PTE CON ANTECEDENTES DE DIMI SIN TTO MÉDICO SEGÚN REFIERE SUSPENDIDO POR DISMINUCIÓN DE LA VISIÓN*" y el 13 de mayo de 2015, se le determinó "*diabetes mellitus no insulino dependiente*".

Adujo que estuvo incapacitado desde el 1º de marzo de 2015 al 14 de junio de esa anualidad.

Sostuvo que mediante oficio 25 de junio de 2015, la Jefe de Recursos Humanos del Consorcio OHL Impregilo, le notificó la terminación del contrato de trabajo, sin que

fuera solicitado el respectivo permiso ante la autoridad del ramo para dar por terminado el contrato.

Alegó que el 26 de junio de 2015, se le emitió examen de egreso en el que se dejó plasmado que presenta algunas alteraciones en la salud no relacionadas con el trabajo.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva el 15 de enero de 2018, y corrido el traslado de rigor, la demandada EMGRESA S.A. E.S.P., se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en el *libelo* introductor y para tal efecto formuló los medios exceptivos que denominó inepta demanda por falta de los requisitos formales, cobro de lo no debido por inexistencia de causa y obligación, compensación y la genérica. Igualmente llamó en garantía a la sociedad Seguros de Vida Colpatría S.A., hoy Axa Colpatría Seguros S.A., y a Segurexpo Colombia S.A.

A su turno, las demandadas OHL Colombia S.A.S., y Grupo ICT II S.A.S., sociedad esta última que absorbió mediante fusión a la sociedad Impregilo Colombia S.A.S., al ejercer el derecho de contradicción y defensa se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en contra suya, para lo cual formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de nexo causal entre la actuación de la empresa y el daño sufrido por el trabajador, diligencia ordinaria en los deberes de protección y seguridad del empleador – ausencia total de culpa patronal suficientemente comprobada.

Por su parte, Axa Colpatría Seguros S.A., al contestar la demanda, reforma a la misma y llamamiento en garantía, rogó por la denegación de las aspiraciones del promotor del proceso y formuló los medios exceptivos que denominó inexistencia de obligación indemnizatoria a cargo de Axa Colpatría Seguros S.A., cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguro, límite de la eventual obligación indemnizatoria o de reembolso a cargo de mi representada y a favor de la llamante en garantía por cuenta de la póliza de cumplimiento o garantía única de cumplimiento, falta de aviso sobre el siniestro a la aseguradora, prescripción de acreencias laborales, las exclusiones de amparo expresamente previstas en las condiciones generales de la póliza de cumplimiento o garantía de cumplimiento que sirvió de fundamento para el llamamiento en garantía, cualquier otro tipo de excepción de fondo que llegare a probarse y que tenga como fundamento la Ley o el contrato de

seguro recogido en la póliza invocada como fundamento en el llamamiento en garantía, incluida la de prescripción de las acciones derivadas del contrato de seguro sin que implique reconocimiento de responsabilidad por parte de mi procurada.

De otro lado, la sociedad Segurexpo Colombia S.A., en condición de llamada en garantía, al descorrer el traslado de la demanda y el llamamiento en garantía petición la absolución de la entidad de todas y cada una de las pretensiones, para lo cual propuso las excepciones de inexistencia de la obligación de indemnizar por ausencia de uno de los elementos esenciales del contrato de seguro instrumentado en la póliza de cumplimiento a favor de entidades particulares No. 8001039835 y 8001039837, las enfermedades profesionales o de origen común, no son objeto de cobertura por la póliza de seguro, inexistencia de la obligación de indemnizar por prescripción laboral, inexistencia de obligación de indemnizar por prescripción en el contrato de seguros, límite de la indemnización y la genérica.

Entre tanto, la sociedad Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A., ejerció oposición a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por lo que propuso los medios exceptivos de excepción oficiosa de que trata el artículo 228 del C.G.P., inexistencia de obligaciones reclamadas – cobro de lo no debido, buena fe, compensación, prescripción extintiva de la acción, inexistencia obligación de pago en cabeza de la aseguradora – ausencia de cobertura, límite de la suma asegurada, inexistencia de siniestro por cuanto el asegurado no tiene obligación frente a los derechos laborales solicitados, deducción de la suma asegurada (límite asegurado) por pago de indemnización, otras excepciones y garantías pactadas en la póliza, prescripción extintiva, compensación y nulidad relativa y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada 16 de julio de 2020, declaró que entre el demandante y el Consorcio OHL Impregilo Colombia existió un contrato de trabajo a término indefinido que se desarrolló en el interregno del 17 de febrero de 2011 al 25 de junio de 2015, mismo que feneció de forma unilateral y sin mediar justa causa por parte del empleador, en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada; declaró ineficaz el despido; en consecuencia, condenó al referido Consorcio al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales causadas desde el momento de la terminación de la relación de trabajo hasta cuando fue reconocida la pensión de invalidez del actor, esto es, hasta el 10 de noviembre de 2015; al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,

en cuantía de \$7'909.400, absolvió al demandado de las restantes pretensiones; declaró solidariamente responsable a EMGRESA S.A. E.S.P.

Del mismo modo, declaró que Axa Colpatria Seguros S.A., y Segurexpo Seguros S.A., deben responder como garantes de EMGRESA S.A. E.S.P., en porcentaje del 30% y 70%, en su respectivo orden.

Para arribar a tal determinación, consideró que en el presente asunto se tiene probada la existencia de la relación de trabajo que ató al demandante con el Consorcio demandado, pues cuenta de ello dan los testimonios vertidos al proceso, no ocurre lo mismo respecto de los perjuicios pretendidos en el libelo introductor, pues el demandante no acreditó los presupuestos de ley para activar esa aspiración procesal, en tanto la enfermedad que padece fue calificada de origen común; así mismo, no procede la condena por sanción moratoria por cuanto al actor se le canceló, a la terminación del contrato de trabajo, todos y cada uno de los derechos prestacionales que le asiste.

En cuanto a la eficacia del despido, se tiene que al proceso se incorporó prueba que conduce a afirmar que el actor, para el momento en que fue despedido se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en la medida que incluso el accionante cuenta con el reconocimiento de una pensión de invalidez, al presentar una pérdida de capacidad laboral del 73%, condición que era de conocimiento del empleador. De otro lado, en lo relativo a la responsabilidad solidaria de EMGESA S.A. E.S.P., es claro que aquella es beneficiaria de la labor desarrollada por el promotor del proceso, por lo que a la luz del artículo 34 del C.S.T., esta está llamada a responder de forma solidaria.

Por último, de cara al llamamiento en garantía, al revisar las pólizas allegadas, se concluye que las Aseguradoras Axa Colpatria Seguros S.A., y Segurespo S.A., ostentan responsabilidad en el cubrimiento de las condenas despachadas, en proporción al cubrimiento pactado en los referidos contratos de aseguramiento.

Inconformes con la anterior determinación los apoderados de las demandadas EMGESA S.A. E.S.P., y OLH Colombia S.A.S. Grupo ICT II S.A.S., como integrantes del Consorcio OHL Impregilo y de la llamada en garantía Segurexpo S.A.,

formularon recursos de apelación, los que fueron concedidos en el efecto suspensivo.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO EMGESA S.A. E.S.P.**

Solicita la parte demandada la revocatoria de la sentencia proferida en primera instancia, y para tal efecto, cuestiona la valoración probatoria desplegada respecto a la eficacia del despido, en tanto que en el proceso no se probó que el mismo haya acaecido por cuestión de la invalidez del trabajador, pues las aquejanzas del demandante en nada impedían el normal ejercicio de sus funciones, hecho que se probó no solo con la documental aportada sino con los testimonios vertidos. Que tampoco resulta acertado impartir condena por concepto de responsabilidad solidaria, en la medida que la figura jurídica no puede ser valorada únicamente por el objeto social de las partes, sino que debe examinarse que la empresa contratante sea realmente beneficiada de la obra contratada. Por último, solicita que, en caso de confirmarse la sentencia de primera instancia, se declare probada la excepción de compensación propuesta.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE OLH COLOMBIA S.A.S. Y EL GRUPO ICT II S.A.S., COMO INTEGRANTES DEL CONSORCIO OHL IMPREGILO**

Persigue la recurrente la revocatoria parcial de la sentencia de primera instancia, al considerar, en esencia que en el asunto debatido no se probó la existencia del despido injusto, dado que el C.S.T., prescribe que puede despedirse al trabajador sin justa causa, siempre que se cancele la correspondiente indemnización, tal como pasó con el demandante. Considera que respecto a la protección por estabilidad laboral reforzada, el demandante al momento del despido no contaba con incapacidad o discapacidad alguna. Por último, en el caso del demandante no se configuran los presupuestos de la solidaridad.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE SEGUREXPO S.A.**

Pretende la censorsa por la revocatoria de la sentencia apelada, al considerar que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la misma está dirigida a suprimir la discriminación del trabajador por cuenta de una

minusvalía o discapacidad, supuesto de hecho que no se configura en el *sublite*, pues el padecimiento detectado en vigencia de la relación de trabajo fue la diabetes, misma que no afectó el desarrollo de las funciones del promotor del proceso. Censura la condena por concepto de solidaridad, al considerar que no cualquier actividad desarrollada por el contratista independiente decanta en tal institución jurídica, sino que se debe verificar que la obra se acompasa con el objeto de la empresa contratante.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Siguiendo los lineamientos del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si para el momento del despido, el demandante gozaba de la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De resultar afirmativa la anterior premisa, establecer la procedencia de la condena solidaria respecto de la demandada EMGESA S.A. E.S.P., y sí hay lugar a declarar probada la excepción de mérito denominada "*compensación*".

### **DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

No fue objeto de discusión dentro del proceso, la relación laboral que sostuvieron las partes, la cual se ejecutó en el interregno de 17 de febrero de 2011 y el 25 de junio de 2015, aspecto este que fue aceptado por las partes y se encuentra acreditados con las documentales que fueron incorporadas al informativo, consistentes en contratos de trabajo y certificación laboral emitida por el Consorcio Impregilo Ohl.

### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Reclama el demandante que la accionada decidió terminar el contrato de trabajo sin solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo, pese a que conocía la situación de discapacidad que padecía. En oposición, la sociedad demandada aduce

que tal autorización no se requería comoquiera que el actor no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, y que la relación de trabajo feneció sin mediar justa causa para ello, pero con la correspondiente indemnización.

Bajo tal perspectiva, conviene a la Sala indicar que con el fin de proteger a los trabajadores que presentaran algún tipo de limitación física, se expidió la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 prohibió el despido por razones de incapacidad del trabajador, en los siguientes términos:

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

*PARÁGRAFO. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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, adiciones, complementen o aclaren”.*

Ahora, aun cuando inicialmente se previó como consecuencia del despido o terminación de los contratos de trabajo una indemnización adicional a la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, esta disposición al ser estudiada por la Corte Constitucional en sentencia C- 510 del 2000, fue declarada exequible en el entendido que *“...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.*

Así mismo, considera la Sala oportuno tener en cuenta que de acuerdo con la hermenéutica dada por la Corte Constitucional en la sentencia C-824 de 2011, los beneficios de la Ley 361 de 1997 no son únicamente para las personas con limitaciones severas y profundas, en tal sentido adoctrinó:

*“Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones.*

*Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como*

*en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad.*

*En este sentido, evidencia la Sala que el propio Legislador se expresa siempre en relación con las personas con limitaciones, y no restringe los derechos, beneficios o las garantías establecidas en los artículos que consagra la Ley 361 de 1997, a aquellas personas que tengan limitaciones profundas y severas. Por tanto, colige la Corte que la voluntad del Legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, fue la de garantizar y asegurar los derechos, la asistencia y protección necesaria de todas las personas con algún tipo de limitación, sin entrar a hacer diferenciaciones en relación con el grado de limitación o de discapacidad".*

Y más adelante agregó:

*"... es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. Los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Postulado que fue objeto de moderación por el Órgano de cierre en materia constitucional, en la sentencia SU-049 de 2017, con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, oportunidad en la que enseñó que:

*"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".*

Del anterior contexto jurisprudencial, se tiene que para que el trabajador se haga acreedor de la garantía foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, le incumbe acreditar que al momento del fenecimiento del contrato de trabajo sufría una limitación de tal intensidad que le impedía desarrollar de forma normal la capacidad de trabajo, al margen que se hubiere o no practicado la calificación de pérdida de capacidad laboral, toda vez que de acuerdo con el inciso 2º del artículo 9º del Decreto 917 de 1999, tal calificación se efectúa tan sólo cuando se conozca el diagnóstico definitivo y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral o aun sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de

recuperación o mejoría; exigir que se haya calificado al trabajador para el momento de la terminación del contrato o el despido, torna nugatoria la protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego del examen de constitucionalidad efectuado en la sentencia C-531 de 2000.

De esta manera, uno de los requisitos para que opere la protección establecida en la Ley 361 de 1997, es la mengua en la salud del trabajador, que debe ser de tal magnitud, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para así establecer si en ese caso particular procede o no la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sin hacer mayores exigencias, como lo es la configuración de un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Al punto, la Alta Corporación Constitucional en sentencia T 116-2013, señaló que es necesario que *"su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores... menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente"*, y que es requisito para resguardar la estabilidad laboral, la imposibilidad en el desarrollo de las funciones por la discapacidad. Criterio igualmente acogido en la sentencia T-111 de 2012, al considerar al peticionario como *"una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores"*.

Al dar aplicación al anterior contexto jurisprudencial al caso puesto en conocimiento de la Corporación, se tiene que a folio 13 del archivo denominado *"03anexos"*, adjunto al expediente digital reposa examen de egreso emitido por Clipsalud S.A.S., del que se desprende que *"Presenta alguna alteración de Salud no relacionada con el trabajo. Se remite o debe continuar manejo por EPS"*. Así mismo, a folios 21 a 49 del referido archivo, milita historia clínica del actor de 4 de abril de 2015, de la que se advierte que *"PACIENTE DE 40 AÑOS DE EDAD QUIEN CONSULTA EN COMPAÑÍA DE LA ESPOSA PARA CONTROL DE DM TIPO 2REFIERE QUE HACE 15 DÍAS LE REALIZARON CORRECCION DE IFEMA EN OJO IZQUIERDO MANIFIESTA SENTIRSE BIEN CON DISMINUCIÓN DE LA AGUDEZA VISUAL POR EL OJO INTERVENIDO"* y en historia clínica de 13 de mayo siguiente, se dispuso como diagnóstico principal *"Diabetes mellitus no insulino dependiente con complicaciones no especificadas"*

A folios 1 a 22 del archivo denominado *"15calificacióndeperdidadecapacidadlaboral"*, adjunto al expediente digital, reposa Dictamen 10111 de 7 de marzo de 2019, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en el que se

determinó que el demandante presenta una pérdida de capacidad laboral del 73%, con fecha de estructuración de la enfermedad de 10 de noviembre de 2015, y de origen común. Del mismo modo, se incorporó Dictamen 12208514-20384 de 9 de agosto de 2019, emanado de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en el que se dispuso que el actor padece una pérdida de capacidad laboral del 73%, con fecha de estructuración 10 de diciembre de 2015, con diagnósticos "*Ceguera en ambos ojos*", "*Diabetes mellitus no insulino dependiente sin mención de complicación*" y "*Retinopatía diabética (e10-e14+ con cuarto carácter común 3)*", todos de origen común.

Del mismo modo, se allegó los testimonios de Gabriel Antonio Parra Imbachi y Alfonso Ernesto Morales Díaz, quienes de forma consistente refirieron no constarles que el actor, en el desarrollo de la labor y al momento de ser despedido ostentara una condición de salud que le impidiera el ejercicio de la labor contratada, y que si bien existió una serie de incapacidades médicas, en el caso del testigo Morales Díaz, destacó que estas cesaron con antelación al fenecimiento del vínculo contractual, sin que mediara restricciones o recomendaciones laborales que atender.

Por último, se recepcionó el interrogatorio de parte del promotor del proceso, quien al cuestionársele si para el momento del despido se encontraba incapacitado o en curso de calificación de pérdida de capacidad laboral, aquel afirmó que no, y si bien adujo que presentó molestias en la vista, por lo que debió solicitar cita medica ante la disminución de su capacidad visual, no destacó que tal situación le impidiera, luego de aplicar el tratamiento médico, el normal ejercicio de sus funciones, tan así que luego de cesar el periodo de incapacidad fue reintegrado a la labor en el ejercicio de las funciones de Soldador.

Bajo esa orientación, y luego de valorar conjuntamente las pruebas que fueron incorporadas al informativo, para esta Sala de Decisión, contrario a lo expuesto por el sentenciador de primer grado, el demandante no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para el momento en que cesó la relación laboral.

Lo anterior se afirma, por cuanto si bien, desde el 2014 venia presentando afectaciones a la salud con padecimientos que iban desde la diabetes mellitus y la disminución gradual de la visión, no menos cierto es, que dicho padecimiento en

nada infirió en el desarrollo normal de las actividades para las que fue contratado. Tan es así, que en manera alguna se plasmó como recomendación de trabajo la reubicación laboral o que se le impidiera la ejecución de las actividades para las que fue vinculado; supuestos de facto estos, que no le permiten superar el requisito que dispuso la Corte Constitucional, referente a que la afectación a la salud dificulte sustancialmente el desempeño laboral en condiciones regulares, para así hacerse acreedor de la garantía foral pretendida.

En este particular punto, se trae a colación lo plasmado por la sociedad Clipsalud S.A.S., entidad que elaboró el examen de egreso del demandante adiado 26 de junio de 2015, en el que dispuso en el acápite denominado "*DESCRIPCION DEL RESULTADO DEL CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL*" que "*Presenta alguna alteración de Salud no relacionada con el trabajo. Se remite o debe continuar manejo por EPS*", concepto en el que no se hizo mención frente a afectación alguna en la salud del promotor del proceso que afecte el normal ejercicio de sus funciones, sumado a que, de los testimonios allegados, ninguno de los deponentes dio fe de la afectación en la salud del actor que le impidiera ejecutar la labor para la que fue contratado.

Ahora, no desconoce la Sala que al actor se le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 73%, sin embargo dicha minusvalía acaeció con posterioridad a la terminación de la relación laboral, pues nótese que el demandante fue despedido el 25 de junio de 2015, y la afectación se estructuró el 10 de diciembre de esa anualidad, sin que para el momento de la ruptura del contrato de trabajo se estuviera en incapacidad o se estuviese en trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral, pues esta última dio inicio luego de que fue despedido el promotor del proceso.

De modo que, en lo que al primero de los requisitos se refiere, el demandante no se encontraba dentro de aquel grupo poblacional del que puede predicarse la institución de la debilidad manifiesta, en tanto, se itera, pese a presentar algunos quebrantos de salud, aquellos no interferían en el normal desarrollo de las labores para las que fue contratado, ello, en atención a las enseñanzas vertidas por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017, ya antes referida.

A lo anterior se suma, que para que opere la presunción de discriminación, debe probarse en el proceso la situación de discapacidad, para de este modo trasladar la carga de la prueba al empleador quien deberá demostrar la justeza de la causa del despido, o que acudió ante el inspector del trabajo a fin de que se le otorgara el respectivo permiso para terminar la relación laboral, deber este último, que sólo se impone cuando la minusvalía genera un obstáculo insuperable para ejercer la función para la que fue contratado el trabajador<sup>1</sup>.

Ahora bien, comoquiera que en el presente asunto se determinó que el demandante no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, inocuo resulta efectuar pronunciamiento alguno en torno a la solidaridad de la empresa EMGESA S.A. E.S.P., así como la responsabilidad de la llamada en garantía Segurexpo S.A.

Los argumentos analizados constituyen razón suficiente para revocar la sentencia de primer grado, para en su lugar, absolver a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en ambas instancias en contra de la parte demandante.

## **DECISIÓN**

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

## **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 16 de julio de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por **ORLANDO ROJAS CLEVES** contra **IMPREGILO COLOMBIA S.A.S., OHL COLOMBIA S.A.S.,** como integrantes del **CONSORCIO OHL IMPREGILO,** el **GRUPO ICT II S.A.S.,** y **EMGRESA S.A. E.S.P.,** para en su lugar, **ABSOLVER** a

---

<sup>1</sup> Sentencia SL1360-2018; M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO: DECLARAR** probado el medio exceptivo denominado inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido formulados por el extremo pasivo.

**TERCERO: COSTAS:** Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en ambas instancias en contra de la parte demandante.

**CUARTO:** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada



**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada



**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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

**Enasheilla Polania Gomez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 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: **4babb7a54cd9de4a45656e66fb4a35516ec1f7e5c6a03a256885756031604113**

Documento generado en 15/11/2022 02:16:24 PM

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