TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO
Demandado:	SOFORESTA LTDA Y OTROS
Radicación:	41551310500320160010001
Asunto:	RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintidós (22) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 042 del 22 de abril de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 19 de mayo 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 12 de febrero de 2016, el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de SOFORESTA LTDA. y solidariamente contra HUMBERTO MILLÁN MORALES y GILMA CÁRDENAS BONILLA, en calidad de socios de la demandada principal. Solicitó se declare que entre él, como trabajador, y SOFORESTA LTDA., como empleadora, se verificó un contrato de trabajo verbal, cuya terminación obedeció a su estado de salud; que al momento de la terminación del contrato el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada, deviniendo en ineficaz el despido; que se ordene a las demandadas proceder a su reintegro al cargo que venía desempeñando con el pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social dejados de percibir; pagar la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indemnización de perjuicios en los términos del artículo 216 del CST y la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo todos los factores salariales y las horas extras laboradas. Como pretensión subsidiaria reclamó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Las pretensiones se apuntalaron en los siguientes hechos:

Que el día 06 de agosto de 2015 celebró contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada con SOFORESTA LTDA, en virtud del cual fue vinculado como albañil / oficial de obra para la ejecución del contrato No. 5223741 suscrito entre la demandada y ECOPETROL S.A., cuyo objeto eran las "OBRAS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y/O ADECUACIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PERFORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE DOS CLOUSTER DE POZOS CON OPCIÓN DE CUATRO FACILIDADES PARA LOS PROYECTOS DE DESARROLLO, PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN DEL ÁREA HUILA-TOLIMA DE ECOPETROL S.A.

Que el horario de trabajo fue establecido por el empleador de lunes a sábado de 7:00 am a 5:00 pm, devengando un salario básico de $1.933.500 mensuales y algunos beneficios extralegales como prima de vacaciones, prima convencional y prima de habitación.

Que el día 09 de septiembre de 2015, mientras se encontraba en ejercicio de sus funciones descargando bultos de materiales de construcción en Campo Arrayán, empezó a sentir un dolor en el área abdominal el cual se fue agudizando cada vez más, obligándolo a asistir a revisión médica en su EPS el 12 de septiembre de la referida anualidad, siendo diagnosticado por el galeno tratante con una "hernia inguinal".

Que, aunque desde el momento mismo del suceso, puso la situación en conocimiento del ingeniero ORLANDO VIDAL, el accidente no fue reportado a la ARL POSITIVA a la que se encontraba afiliado.

Que, en razón de su problema de salud continuó con el tratamiento médico, por lo cual se le informó que se le realizaría una intervención denominada "HERNIOPLASTIA CON MALLA DE POLIPROPILENO NO RECUBIERTA", siendo tal situación de conocimiento de SOFORESTA LTDA.

Que, pese a lo anterior, el día 05 de diciembre de 2015 la sociedad empleadora le hizo entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo por terminación de la obra o labor contratada, esto es, por finalización del contrato No. 5223741, celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A.

Que, con posterioridad al despido, la demandada siguió vinculando personal para la ejecución de la obra objeto del contrato No. 5223741 celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A.

Que SOFORESTA LTDA., liquidó erróneamente el contrato de trabajo al no tener en cuenta todos los factores salariales devengados ni las horas extras laboradas, conceptos que ascendían a la suma de $714.993 y no a $201.406, como equivocadamente lo determinó la empleadora, quien, además, descontó arbitrariamente el valor de la prima convencional por monto de $1.103.200.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

SOFORESTA LTDA., GILMA CÁRDENAS BONILLA y HUMBERTO MILLÁN MORALES

Replicaron oportunamente el libelo introductor del proceso, en documentos separados, pero en idénticos términos: Aceptaron parcialmente los hechos y se opusieron a la prosperidad de las pretensiones de la demanda.

Admitieron los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada en el marco del contrato No. 5223741, suscrito entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A.; la labor desarrollada por el demandante; el lugar de trabajo y el salario devengado. Negaron que se hubiera presentado el presunto accidente de trabajo, aclarando que, para el levantamiento de objetos pesados, siguiendo las directrices de ECOPETROL S.A., se disponía de la maquinaria correspondiente, no siendo labor del trabajador adelantar dichas tareas.

Adujeron que, tal como se esboza en la demanda, el examen de ingreso del trabajador no evidencia novedades en su salud pero que el mismo no tiene la especificidad necesaria para determinar si al momento de la vinculación del demandante éste padecía de “hernia inguinal” y que, en todo caso, se concretó el retiro del servicio del trabajador, pero se siguieron cubriendo los aportes a seguridad social hasta tanto la EPS reportara su rehabilitación.

Reiteraron que para las fechas que indica la demanda, no se tuvo conocimiento por parte de la sociedad de incidente o accidente laboral alguno y que la cirugía que

tenía programada el señor MURCIA TRIVIÑO fue conocida por SOFORESTA LTDA. cuando el actor, después de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 09 de diciembre de 2015, elevó un derecho de petición a ECOPETROL S.A. poniendo en conocimiento dicha situación.

Respecto a la terminación del contrato de trabajo, admitieron que acaeció en la fecha que menciona el accionante, precisando que obedeció a la culminación de la obra o labor para la cual había sido vinculado. Añadieron que, efectivamente, después de la terminación de su contrato se vincularon otras personas al proyecto, pero no para desempeñar sus funciones, sino otras tareas comoquiera que aún no había finalizado la obra contratada con ECOPETROL S.A.

En relación con la liquidación final del contrato de trabajo, precisaron que los emolumentos laborales se liquidaron correctamente y tomando como base las bitácoras de ingreso y egreso a campo suscritas por el trabajador, precisando que la prima convencional se pagó de manera proporcional por haberse dado la terminación del contrato en el mes de noviembre.

Conforme a lo anterior, manifestaron que no es posible reconocer la pretendida estabilidad laboral reforzada por razones de salud comoquiera que la prueba demuestra que la sociedad demandada no tenía conocimiento al momento de la terminación del contrato de trabajo de las condiciones alegadas por el demandante, siendo obligación de este dar a conocer a la empleadora, de manera oportuna, la situación.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 19 de mayo de 2017 la jueza de primer grado declaró la existencia del contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, desde el 06 de agosto de 2015 hasta el 05 de diciembre de la misma anualidad. Concluyó que la relación laboral feneció a instancias de la empleadora por causa legal y denegó las pretensiones referentes al accidente de trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

Para motivar su decisión precisó que el demandante, aunque acreditó haber sufrido un padecimiento de salud durante la vigencia de la relación laboral, no probó el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales para tenerlo como persona de especial protección, beneficiario de estabilidad laboral reforzada; agregando que,

tampoco demostró haber padecido un accidente de trabajo imputable a la culpa del empleador.

Argumentó la falladora que el contrato de trabajo entre las partes se suscribió por duración de obra o labor determinada la cual consistió en "*Clúster 3 Campo Arrayán según funciones y responsabilidades adjuntas*", y al finalizar dicha labor, el 05 de diciembre de 2015, se dio la finalización del contrato de trabajo por causa legal, sin que fuera necesario preaviso alguno, tal como lo dejó sentado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia 39050 de 2013 y sentencia 9312 de 1997.

Aclaró que aunque en el contrato de trabajo no se identificó específicamente la obra contratada con el demandante, es claro que el mismo se celebró en el marco del contrato de prestación de servicios No. 5223741 celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A., cuyo plazo de ejecución, inicialmente pactado por noventa días (90) desde su inicio, se amplió en treinta (30) días calendario, es decir, que finalizó el 28 de noviembre de 2015, dando lugar, por consiguiente, a la terminación del contrato de trabajo del señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO por culminación de la obra contratada.

Acotó que, contrario a lo planteado por el actor, no se allegó prueba al plenario de que la actividad para la cual fue contratado hubiere continuado ejecutándose con posterioridad a su salida, pues, el contrato adosado al expediente que corresponde al señor MAURICIO CONDE MEDINA, tuvo un objeto contractual totalmente diferente y ajeno a aquel que dio origen a la vinculación del demandante.

En lo atinente al accidente de trabajo, arguyó que la prueba testimonial recaudada no dio claridad sobre el acaecimiento de este hecho, pero sí dio cuenta de que el actor desempeñaba normalmente sus actividades laborales. Agregó que, aunque en la historia clínica se registró el padecimiento alegado, no existe evidencia de que hubiera sido producto de un accidente de trabajo, amén de que la primera consulta data del 23 de septiembre de 2015, es decir, que fue realizada con bastante posterioridad a la ocurrencia del presunto accidente de trabajo.

Tras revisar la prueba documental, concluyó que el actor tuvo una incapacidad médica por tres (3) días que finalizó el 29 de noviembre de 2015, lo que significa que para la fecha de terminación del contrato de trabajo no había incapacidad médica vigente, y que la intervención quirúrgica fue llevada a cabo el 09 de diciembre de 2015, por lo que – según la a quo- , no es posible inferir solo a partir de los permisos

solicitados por el trabajador para asistir a citas médicas, que el empleador tenía pleno conocimiento de las condiciones de salud del accionante y que estas fueron las razones que motivaron la finalización del vínculo.

Citando varias sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral, entre ellas las correspondientes a las radicaciones 41867 de 2013 y 32538 de 2018, recordó los lineamientos trazados por esa Corporación respecto de los trabajadores amparados por fuero de estabilidad laboral reforzada, recalcando que esta no es la regla general sino la excepción y que dicho amparo protege a aquellos trabajadores que padezca cierto grado de limitación y que sean despedidos en razón de esa limitación, es decir, que el demandante está obligado a demostrar no solo la limitación sino que el empleador tenía pleno conocimiento de ello y que la terminación se dio en razón de su salud, pruebas que, en criterio de la falladora, brillaron por su ausencia en el presente asunto.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Al ser desfavorable la sentencia a las pretensiones del actor, su apoderado formuló recurso de apelación solicitando la revocación del fallo que definió la primera instancia. Citando las sentencias T-004 de 2014 y T-091 de 2015, señaló que es ineficaz el despido de un trabajador en estado de indefensión o incapacitado y que las circunstancias de debilidad manifiesta se extienden a las personas que, por su situación de salud, se ven impedidas sustancialmente para el desempeño de sus labores en condiciones regulares; resaltando que, contrario a lo manifestado por la jueza de instancia, no se requiere para aplicar el amparo foral que exista una calificación previa que acredite el grado de discapacidad o invalidez del trabajador.

Aseveró que en el caso bajo examen se probó la ocurrencia del accidente de trabajo y el conocimiento que el empleador tuvo de él, pues, la prueba indica que el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO le informó a su jefe inmediato sobre el infortunio acontecido y que, además, presentó dos permisos para asistir a citas médicas.

En criterio del recurrente, una vez ocurrido el accidente de trabajo que le produjo la lesión al demandante, no era necesario adelantar tramites de calificación de pérdida de capacidad laboral para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, pues, lo que padeció el actor fue una afectación de salud que le impedía realizar sus actividades en condiciones de normalidad, siendo ello una condición manifiesta que no requería de calificación o certificación médica alguna.

Precisó que durante el desarrollo del proceso se demostró plenamente la culpa patronal de SOFORESTA LTDA., habida consideración que esta no le suministró los elementos de protección personal al trabajador para realizar en condiciones de seguridad las actividades relacionadas con levantamiento de elementos pesados, tales como arnés, faja, entre otros.

Para finalizar, precisó que quedó acreditado en el plenario que las actividades contractuales de SOFORESTA LTDA. con ECOPETROL S.A., continuaron desarrollándose después de la terminación del contrato de trabajo al demandante, lo que, en su criterio, demuestra que el despido se dio en razón al estado de salud del señor MURCIA TRIVIÑO y, por tanto, deben prosperar las súplicas de la demanda.

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 (demandados).

Parte recurrente (demandante)

Alegó que, contrario a lo manifestado por la juez de instancia, la sociedad demandada no logró demostrar que el contrato suscrito entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A., identificado con el No. 5223741, hubiera terminado para la fecha en que se dio por finalizado el contrato de trabajo entre la primera y el demandante, tornándose la terminación del contrato en un despido injustificado.

Que, de conformidad con las pruebas documentales que reposan en el expediente, quedó demostrado que el demandante no presentaba problemas de salud al momento de la vinculación, padeciendo con posterioridad fuertes dolores abdominales que fueron el producto de una “hernia inguinal” contraída durante la ejecución de sus actividades laborales, razón por la cual se encontraba amparado por estabilidad ocupacional reforzada, a tono con los postulados de la sentencia SU-049 de 2007.

Que el accidente de trabajo fue puesto en conocimiento del empleador y aun así la sociedad dio fin a la relación laboral con el actor, mientras continúo ejecutando el

contrato No. 5223741 suscrito con ECOPETROL S.A., pues, no fue demostrado en el proceso –según su dicho- que el referido convenio hubiere finiquitado, como equivocadamente lo señaló la jueza de instancia.

Finalmente, precisó que el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO es padre cabeza de familia y que, debido a sus problemas de salud no ha podido retomar sus actividades laborales, viviéndose impedido, igualmente, para acceder a los servicios de salud dado que la demandada lo desafilió del sistema de seguridad social una vez finalizada la relación laboral.

Por lo anterior, solicitó al tribunal analizar detenidamente el asunto de la terminación del contrato celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A. y lo referente al despido de trabajadores en estado de indefensión o incapacidad.

Parte no recurrente (demandados)

SOFORESTA LTDA., HUMBERTO MORALES MILLÁN y GILMA CÁRDENAS BONILLA, presentaron alegatos de conclusión en escritos diferentes, pero con idénticos argumentos.

Indicaron que el contrato de trabajo que ató a las partes fue celebrado en la modalidad de obra o labor determinada para trabajos relacionados con Clúster 3 y que en la cláusula QUINTA pactaron que "*bastará la comunicación escrita que indique que dicha obra o labor contratada ha terminado para dar por terminado el presente contrato laboral suscrito*".

Señalaron que con el contrato allegado por el actor, perteneciente al señor MAURICIO CONDE MEDINA, no se logró acreditar que la labor para la cual fue contratado el demandante hubiera seguido ejecutándose después de la terminación de su contrato, pues, el objeto contractual de la vinculación de señor CONDE MEDINA ninguna relación tiene con las actividades contratadas con el señor MURCIA TRIVIÑO y ello se debe a que la ejecución del contrato No. 5223741 requirió de varias obras diferentes, algunas de ellas de realización simultánea y otras previas para el avance de las siguientes.

En lo referente al estado de salud del promotor del proceso y el diagnóstico de "hernia inguinal", argumentaron que no pudo ser esa la causa de terminación del contrato de trabajo comoquiera que la empleadora nunca tuvo conocimiento de dicha

situación, pues, el actor solo elevó los días 19 y el 22 de septiembre de 2015 sendas solicitudes de permiso para asistir a citas médicas, pero no manifestó nada acerca de su padecimiento.

Refiriéndose al historial clínico del demandante, precisó que no se evidencia soporte alguno de consulta médica el día 12 de septiembre de 2015; que solo hasta el 23 del referido mes y año se constata una consulta por dolor abdominal en la región inguinal, la cual fue clasificada como "enfermedad general" y no como de origen laboral; que en el reporte de novedades de SOFORESTA LTDA. ningún registro se hizo de la ocurrencia del accidente que alega el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO en los hechos de la demanda y que la cirugía programada solo fue conocida por la empleadora cuando el actor presentó la petición a ECOPETROL S.A., en el mes de diciembre de 2015.

Resaltó que la terminación del contrato de trabajo no se dio por las razones que aduce el demandante, sino por la terminación de la obra o labor contratada, precisando, con apoyo en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, que lo que la ley prohíbe no es el despido de un trabajador en situación de discapacidad, sino que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, lo cual –según afirma- no aconteció en el caso de marras dado que la vinculación laboral se finiquitó por una causa objetiva.

En criterio de los demandados, el fuero de estabilidad laboral reforzada solo aplica para quienes, conforme al Decreto 2463 de 2001, estén calificados con un grado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, con el propósito de que tales trabajadores no sean excluidos del ámbito laboral, situación que no coincide con las circunstancias del demandante toda vez que al momento de finalización del vínculo no contaba con una calificación en tal sentido.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo planteado en el recurso de apelación, corresponde a esta magistratura determinar si se equivocó la juez de instancia al despachar desfavorablemente las súplicas de la demanda al hallar probado que la terminación del contrato de trabajo se dio por la finalización de la obra o labor contratada y no encontrar acreditada la ocurrencia del accidente de trabajo ni 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.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Para abordar la solución del problema jurídico planteado, sea lo primero entrar en el análisis del tema referente a la terminación del contrato de trabajo por obra o labor determinada que se verificó entre las partes entre el 06 de agosto de 2015 y el 05 de diciembre de la misma anualidad. A este respecto alega la parte actora que la finalización del vínculo obedeció a las afectaciones de salud del demandante, replicando la opositora que la terminación acaeció por una razón legal, esto es, por la terminación de la obra o labor contratada.

En cuanto a las características del contrato por duración de obra o labor, conviene memorar las palabras de la Sala de Casación Laboral en sentencia del 6 de marzo de 2013, radicación N° 39050[1]:

> *"En cuanto a las características del contrato que unió a las partes en contienda, esto es por obra o labor realizada, bien vale la pena recordar lo adoctrinado por el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 22 de octubre de 1954, así:*
>
> > *"cuando el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a dudas por quien invoca esa modalidad, pues ella determina fenómenos jurídicos de trascendencia en cuanto a su terminación.* ***Debe quedar clara la naturaleza misma de la labor y que el acuerdo se concluyó teniéndola en cuenta, pues de allí resulta que las partes entendieron que la duración del contrato quedaba condicionada a su ejecución, y aceptaron de antemano como plazo de la relación el que resultara de su cumplimiento****. En esta clase de contratos ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinada y surge la estipulación expresa de los contratantes. Mas en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación"*.

Revisando el contrato de trabajo suscrito por las partes, adosado a folios 6 a 8, se evidencia que la obra para la cual fue contratado el actor fue establecida en los siguientes términos: "*Clúster 3 Campo Arrayan – según funciones y responsabilidades adjuntas*".

[1]CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 06 de marzo de 2013, radicación N° 39050 M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Ahora, examinando la cláusula VIGÉSIMO CUARTA, se constata que el mismo fue celebrado para la ejecución del contrato No. 5223741 celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A. cuyo objeto fue "OBRAS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y/O ADECUACIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PERFORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE DOS CLOUSTER DE POZOS CON OPCIÓN DE CUATRO FACILIDADES PARA LOS PROYECTOS DE DESARROLLO, PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN DEL ÁREA HUILA TOLIMA DE ECOPETROL S.A."

De otro lado, a folio 32, reposa la carta de terminación del contrato de trabajo fechada el 05 de diciembre de 2015, de conformidad con la cual SOFORESTA LTDA. le informó al señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO que, una vez finalizada la jornada de trabajo de dicha fecha, se daba fin al vínculo laboral en atención a que había concluido la obra para la cual fue contratado.

Al analizar la forma en que fue plasmada en el contrato la obra o labor contratada se concluye que la misma no cumple con los requerimientos de claridad y precisión que exige la jurisprudencia laboral, pues, quedó redactada en términos amplios y generales a partir de los cuales no es posible delimitar concretamente la tarea específica que debía realizar el trabajador en virtud del contrato de trabajo. Ciertamente, al indicar el documento que el trabajador prestará sus servicios en el Clúster 3 "*según funciones y responsabilidades adjuntas*" se deja un amplio margen de interpretación al no puntualizar cuál es la obra concreta dentro de la cual han de cumplirse esas funciones y responsabilidades por el "oficial de obra", las mismas que tampoco se logran delimitar en el documento titulado "FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES – OFICIAL DE OBRA", adjunto a folios 9 y 10, donde simplemente se enumeran una serie de actividades generales sin vincularlas a una obra o labor plenamente individualiza.

No obstante lo anterior, no es posible en este evento concluir que hubo un despido sin justa causa como lo suplica el actor, pues, aunque la obra contratada no fue expresada con suficiente especificidad, sí queda claro, con la prueba documental y la confesión del demandante, que la contratación del trabajador quedó enmarcada en el contrato celebrado entre la demandada y ECOPETROL S.A., es decir, que la razón de ser de la vinculación de AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO fue contribuir con la ejecución del contrato No. No. 5223741 celebrado entre SOFORESTA LTDA. y ECOPETROL S.A., lo que implica que finalizado el objeto del contrato No. 5223741, se daba por concluido el objeto del contrato de trabajo.

Es por esta razón que respaldará esta Sala la conclusión de la funcionaria de primer grado cuando precisó que el contrato de trabajo del demandante feneció por una de las causas legales establecidas en el artículo 61 del CST, esto es, la consagrada en el literal d) "Por terminación de la obra o labor contratada", pues, al revisar el contrato No. 5223741, se verifica que en su CLÁUSULA SEGUNDA las partes pactaron un plazo de ejecución de noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha de suscripción del acta de inicio o de la fecha que en esta se indique y, conforme al OTROSI No. 1 al contrato No. 5223741 (fl. 91, 92), dicho plazo –iniciado el 30 de julio de 2015- fue ampliado en treinta (30) días más, esto es, hasta el 28 de noviembre de la misma anualidad.

En este orden de ideas, tal como lo concluyó el fallo de primer grado, para el 05 de diciembre de 2015, cuando se dio por finalizado el contrato de trabajo entre el señor MURCIA TRIVIÑO y SOFORESTA LTDA., recientemente había vencido el plazo de ejecución del contrato No. 5223741, lo que se traduce en que cualquiera que hubiera sido la obra contratada con el demandante en "*Clúster 3*" ya estaba finiquitada al haber expirado la vigencia de ejecución del contrato causal, conclusión que se refrenda con las declaraciones del testigo JOSÉ CONDE RIVERA, quien al ser interrogado por el apoderado de los demandados adujo que en el mes de diciembre de 2015 "*nosotros salimos y la obra quedó terminada ahí*".

Vale precisar que la anterior conclusión no se ve rebatida por la prueba documental allegada a folios 93 a 95, donde reposa un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada suscrito entre MAURICIO MEDINA CONDE y SOFORESTA LTDA. el 07 de diciembre de 2015, pues, aunque dicho contrato también fue celebrado en virtud de la ejecución del contrato No. 5223741 (cláusula vigésimo cuarta), la obra o labor contratada es diametralmente diferente a aquella para la cual fue vinculado el actor; en este último caso se pactó entre las partes un contrato para el "*Mantenimiento Preventivo vía ventanas*, mientras que el demandante fue vinculado para "*Clúster 3 Campo Arrayán*", donde no se dedicada al mantenimiento de vías, sino a la construcción de formaletas, contrapozos y aceitosas, según lo dejó sentado al absolver el interrogatorio.

A este respecto considera la Sala acertados los razonamientos de la jueza de instancia al señalar que el contrato suscrito entre la demandada y el señor MEDINA CONDE, después de la terminación del contrato de trabajo del accionante, no es prueba de que el contrato No. 5223741 siguió ejecutándose en las mismas condiciones y, por tanto, que hayan seguido vigentes las obras para las cuales fue

contratado el demandante, pues, se desconoce dentro del plenario qué aconteció después del 28 de noviembre de 2015 cuando venció le término de ejecución del referido contrato civil, qué otras actividades se realizaron y por qué; si se trató de tareas adicionales o completarías; si siguieron en ejecución otros frentes de trabajo diferentes o si fueron simplemente obras necesarias para dar liquidación al mismo; lo único claro es que la fecha de terminación fue el 28 de noviembre de 2015 y que el señor MEDINA CONDE fue vinculado con un objeto totalmente diferente al del demandante.

Bajo las anteriores consideraciones respaldará el tribunal la decisión de la juez de instancia en cuanto concluyó que no se verificó un despido sin justa causa sino una terminación de contrato por finalización de la obra o labor determinada.

Respecto de la ocurrencia del presunto accidente de trabajo y la culpa patronal, también encuentra esta magistratura, acordes con la prueba, las conclusiones del fallo glosado. Tras analizar detenidamente las probanzas documentales se confirma que ninguna de ellas da razón de la ocurrencia de un accidente de trabajo donde haya salido lesionado el actor y la misma sindéresis aflora de examinar la prueba testimonial.

En efecto, auscultando la historia clínica que reposa a folios 14 a 26 del expediente, se constata que el señor MURCIA TRIVIÑO en el mes de septiembre de 2015 asistió a citas médicas por dolor en la región inguinal con diagnóstico de “hernia inguinal”, y que en razón a ello le fue autorizado un procedimiento quirúrgico denominado “*Herniorrafia Inguinal con Injerto o Prótesis*”, pero en ninguna parte se advierte que dichas dolencias hayan sido a consecuencia de un accidente de trabajo, incluso, se indica en la autorización de servicios No. 147913955 que se trata de una “enfermedad general”. Adicionalmente, cuando se interrogó el actor sobre la ocurrencia del accidente de trabajo, dijo que con ocasión de sus labores estuvo descargando bultos de cemento pero que en ese momento no sintió ningún dolor, sino que días después le iniciaron las dolencias. Esta manifestación resulta ser contraria a lo narrado en la demanda y deja serios motivos de duda sobre la ocurrencia del alegado infortunio, pues, un accidente de trabajo implica una afectación en la integridad del trabajador y, por tanto, resulta exótico, por decir lo menos, que este no se haya percatado de su ocurrencia. Tampoco existe ningún registro de que el actor haya consultado el día 09 de septiembre de 2015, cuando ocurrió el supuesto infortunio, ni el día 12 de dicho mes y año, como se afirma en el hecho 12° de la demanda, pues, conforme a las documentales aludidas, la primera

consulta médica por dolor abdominal en la región inguinal data del 23 de septiembre de la referida anualidad.

En lo que atañe a la prueba testimonial, el único testigo que compareció a la diligencia, señor JOSÉ CONDE RIVERA, quien laboró en SOFORESTA LTDA. entre finales del mes de octubre y diciembre de 2015, en Campo Arrayanes, al ser interrogado sobre el presunto accidente del demandante, hizo referencia a los comentarios que de manera vaga e imprecisa se hacían en el campo de trabajo sobre el tema, agregando que él vio enfermo al señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO por una hernia, pero sin precisar si ello fue producto de un accidente de trabajo o si estuvo presente cuando el hecho ocurrió. Aunque refirió que periódicamente llegaban mulas llenas de cemento para descargar y que la empresa no suministraba los elementos de protección personal necesarios para ello (arneses, fajas, grúas), aclaró que nunca vio al demandante realizando esa actividad.

Haciendo una valoración conjunta de la prueba referida es claro que la misma no arroja ninguna claridad sobre la ocurrencia del accidente de trabajo carga que, valga recalcar, gravitaba en cabeza del actor. La prueba documental ninguna luz arroja al respecto y la testifical proviene de un testigo no presencial, que ingresó a laborar en el mes de octubre de 2015, es decir, después de la ocurrencia del supuesto accidente, por lo que los datos que aporta no dejan de ser el producto de especulaciones y comentarios que no pueden servir de sustento para un fallo condenatorio.

En lo que respecta al fuero de estabilidad laboral reforzada tampoco encuentra la Sala motivos suficientes para modificar la decisión apelada, pues, aunque le asiste razón a la censura en el sentido de que no solamente los trabajadores con calificación de pérdida de capacidad laboral en grado de moderada, severa o profunda están bajo la égida de dicho fuero, y que éste ampara también aquellos trabajadores que sin estar calificados se encuentren en circunstancias de debilidad manifestad en razón de sus condiciones de salud, lo cierto es que el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO no acreditó el cumplimiento de los presupuestos que para el efecto han establecido la ley y la jurisprudencia.

En la jurisprudencia nacional existen 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, 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)"[2].

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.*
>
> *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*[3]*".*

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* (…)".

[2] 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.
[3] 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.

Por su parte, 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 de la Corte Constitucional, concluye la Sala, al unísono con la jueza *a quo*, que el accionante no cumple los presupuestos para ubicarse a la sombra del amparo foral por salud, pues, aunque existe evidencia de que el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO padecía una “hernia inguinal” al momento de la terminación del contrato de trabajo, no hay certidumbre de que dicho padecimiento lo ubicara en una condición de debilidad manifiesta al dificultarle sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

No se observa en el recaudo probatorio prueba alguna de que el actor estuviera en incapacidad médica o que tuviera restricciones o recomendaciones médicas para

desempeñar sus funciones; tampoco se constata que tuviera una situación de mengua en su salud que fuera notoria, de manera que los compañeros de trabajo percibieran que tenía limitaciones para realizar las funciones para las cuales fue contratado. Es cierto que se aportaron al expediente, a folios 37 y 38, sendas solicitudes de permiso para asistir a citas médicas los días 20 y 23 de noviembre de 2015, pero ello no constituye prueba suficiente de que su estado de salud estuviera afectado al grado de ubicarlo en una situación de indefensión y debilidad manifiesta, pues, allí ni siquiera se expresa el motivo de las consultas médicas ni se pone de presente el estado de salud.

Es importante resaltar que la estabilidad laboral reforzada es una excepción, no es la regla y, por tanto, no cualquier quebranto de salud hace a un trabajador beneficiario de dicho amparo. Conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional la afectación de salud que amerita la estabilidad laboral reforzada debe tener una magnitud suficiente para poner al trabajador en condiciones de desigualdad frente a los demás al impedirle sustancialmente realizar sus actividades laborales en condiciones de normalidad, tornándolo en un sujeto de especial protección constitucional, a fin de evitar que sea víctima de tratos discriminatorios.

En el asunto bajo examen brilla por su ausencia la prueba de que el señor AGUSTÍN MURCIA TRIVIÑO estuviera en las condiciones descritas, es por ello que no es procedente concederle el pretendido fuero, pues, además de que no se evidencia que su quebranto de salud tuviera las dimensiones señaladas, quedó demostrado que su contrato feneció por una causal objetiva como fue la terminación de la obra o labor contratada, hechos ambos que descartan de tajo la existencia de un despido discriminatorio que amerite la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Dicho lo anterior, resulta ser negativa la respuesta al problema jurídico planteado, siendo procedente confirmar en su totalidad el fallo apelado tras hallar soportados probatoriamente los razonamientos de la juez de primer grado que la llevaron a denegar las súplicas del actor.

6. 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., se impondrá condena en costas al recurrente (demandante) ante la improsperidad de su alzada.

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 y por autoridad de la ley,

7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas a la parte recurrente (demandante) ante la improsperidad 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
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

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:

d2729af916ea88cdf3ac89d5a9af27150ec457d39245b0b746e9774c00835c10

Documento generado en 22/04/2021 03:01:07 PM