

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CARLOS ALBERTO GUZMÁN BERNAL
Demandado: STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., Y LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPELROL S.A.
Radicación: 41001-31-05-003-2019-00554-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de marzo de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por **CARLOS ALBERTO GUZMÁN BERNAL** contra **STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, y la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPELROL S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. COSTAS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena por concepto de costas en cabeza de la parte actora, dada la improsperidad de la alzada.

TERCERO. 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 marzo de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 28 DE 2024

Neiva, dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

RAD: 41001-31-05-003-2019-00554-01 (ASL)

REF. PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CARLOS ALBERTO GUZMÁN BERNAL CONTRA STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., Y LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A.

La Sala Cuarta 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 del 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva el 3 de marzo de 2022, mediante la cual absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que lo ató con el demandado Consorcio Stork-Masa para el interregno comprendido entre el 16 de marzo de 2016 al 7 de febrero de 2019, así como que la relación finalizó sin mediar justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo; se condene a la encartada y solidariamente a Ecopetrol S.A., al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho; la sanción prevista en los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 29 de la Ley 789 de 2002; la indemnización por despido injusto; la indexación de las sumas recodidas; las diferencias pensionales resultantes de cara a la prestación que le fue reconocida; lo que resulte probado ultra y extra *petita*, las costas y agencias en derecho.

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

Que el 16 de marzo de 2016, se vinculó mediante contrato de trabajo con el Consorcio Stork- Masa integrado por las sociedades Stork Technical Services Holding B.V., Sucursal Colombia y Mecánicos Asociados S.A.S.

Aseguró que desempeñó el cargo de supervisor de producción en el municipio de Yaguará – Huila, bajo la continua subordinación del consorcio accionado, en las instalaciones de Ecopetrol S.A.

Sostuvo que como contraprestación de los servicios prestados, percibió la suma de \$4'103.376,00, salario que no varió desde la fecha de inicio de labores hasta la finalización de aquella.

Aseveró que, para el 14 de junio de 2017, fue diagnosticado con "**NEURUTIS ÓPTICA BILATERAL por GLAUCOMA**", lo que le generó disminución total de la visión en el ojo derecho y tres cuartas partes del izquierdo.

Indicó que el 19 de mayo de 2018, fue calificado por la ARL Seguros de Vida Alfa S.A., con una pérdida de capacidad laboral del 64.26%, de origen común, determinación que fue modificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila mediante

Dictamen 9382 de 27 de septiembre de 2018, oportunidad en la que se le fijó una minusvalía 69.84%.

Que el 26 de octubre de 2018, fue notificado por el Consorcio empleador de la terminación de la relación de trabajo, decisión que se haría efectiva a partir de la comunicación.

Destacó que comoquiera que fue despedido encontrándose en goce de incapacidad médica, formuló acción de tutela, la que fue conocida por Juzgado Penal del Circuito Especializado de Extinción de Dominio de Neiva, amparándose el derecho el 14 de diciembre de 2018.

Relató que el 7 de febrero de 2019, el Fondo de Pensiones y Cuantías Porvenir S.A., le reconoció la pensión de invalidez.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, mediante providencia del 5 de noviembre de 2019, y corrido el traslado de rigor, la demandada Mecánicos Asociados S.A.S., se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el *libelo* introductor, para lo cual propuso los medios exceptivos que denominó cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación, buena fe y pago.

A su turno, la sociedad Stork Technical Services Holding B.V., Sucursal Colombia al ejercer el derecho de contradicción y defensa se opuso a la totalidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, para lo cual formuló los medios exceptivos que denominó cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación, buena fe y pago.

De otro lado, la Compañía Colombiana de Petróleos S.A. – Ecopetrol S.A., al descorrer el traslado de la demanda se opuso a la prosperidad de las pretensiones que persiguen la imposición de obligación en contra de la sociedad, y con tal propósito dispuso los medios exceptivos de falta de legitimación en la causa por pasiva, existencia de una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo del demandante, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, inexistencia de solidaridad por no existir

vínculo laboral entre el demandante y Ecopetrol S.A., no se demuestra que la actividad ejecutada por Carlos Alberto Guzmán Bernal sea propia de la industria del Petróleo, al cual pertenece Ecopetrol S.A., buena fe, prescripción, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y la genérica. Igualmente llamó en garantía a la sociedad Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. – Confianza S.A.

Por último, la llamada en garantía al ejercer el derecho de defensa se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y el llamamiento en garantía. Para tal efecto formuló las excepciones de inexistencia de solidaridad laboral entre el Consorcio Stork-Masa y Ecopetrol S.A., pérdida de eficacia del llamamiento en garantía de Ecopetrol S.A., al haberse notificado a Confianza S.A., de manera extemporánea, ausencia de cobertura por no existir solidaridad laboral entre Ecopetrol S.A., y el Consorcio Stork-Masa, las acreencias laborales reclamadas no fueron en ejecución del contrato No. 5226883, siendo improcedente una condena con cargo a la póliza, no extensión a Ecopetrol ni a la aseguradora de condenas por indemnizaciones moratorias, no cobertura de vacaciones, máximo valor asegurado – límite de responsabilidad de la aseguradora, la póliza de responsabilidad civil extracontractual no cubre obligaciones de carácter laboral y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada 3 de marzo de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLÁRASE que entre el señor CARLOS ALBERTO GUZMAN BERNAL, como trabajador y el CONSORCIO STORK MASA, integrado por STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V SUCURSAL COLOMBIA y MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S, se verificó un contrato de trabajo por obra o labor contratada que se ejecutó entre el 16 de marzo del 2016 al 26 de octubre de 2018, fecha en que terminó la obra o labor contratada.

SEGUNDO: DECLÁRASE que la terminación del contrato de trabajo que vinculaba al señor CARLOS ALBERTO GUZMÁN BERNAL, con el CONSORCIO STORK MASA, integrado por STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V SUCURSAL COLOMBIA y MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S, terminó por una causal objetiva y establecida en el numeral primero del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO: DECLÁRANSE PROBADAS las excepciones que propuso STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V SUCURSAL COLOMBIA y MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S, que denominaron de manera idéntica: "COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN", "BUENA FE"; y "PAGO"; y no se hace necesario hacer el estudio de las restantes excepciones conforme se argumentó en las motivaciones de esta decisión.

CUARTO: DECLÁRANSE PROBADAS las excepciones que propuso ECOPETROL S.A, denominadas: "FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA"; "EXISTENCIA DE

UNA CAUSAL OBJETIVA PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE"; "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN"; y "COBRO DE LO NO DEBIDO", "INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD POR NO EXISTIR VÍNCULO LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y ECOPETROL"; "BUENA FE"; y no se hace necesario hacer el estudio de las restantes excepciones conforme se argumentó en las motivaciones de esta decisión.

QUINTO: DECLÁRANSE PROBADAS las excepciones que en su defensa propuso la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZA S.A - CONFIANZA, denominadas: "AUSENCIA DE COBERTURA POR NO EXISTIR SOLIDARIDAD LABORAL ENTRE ECOPETROL S.A Y EL CONSORCIO STORK – MASA", y no se hace necesario hacer el estudio de las restantes exceptivas conforme se argumentó en las motivaciones de esta decisión.

SEXTO: En consecuencia, ABSUÉLVASE a las sociedades integrantes del CONSORCIO STORK Y MASA, STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V SUCURSAL COLOMBIA y MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S, conforme se argumentó en las motivaciones de esta decisión.

SÉPTIMO: En consecuencia, ABSUÉLVASE a ECOPETROL S.A, de las pretensiones propuestas en su contra por parte del demandante en este asunto.

OCTAVO: ABSUÉLVASE a la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZA S.A – CONFIANZA, de las pretensiones que se propusieron en su contra en la demanda y en el llamamiento.

NOVENO: CONDÉNASE en costas al demandante CARLOS ALBERTO GUZMAN BERNAL, y en favor de las demandadas STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V SUCURSAL COLOMBIA, MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S y ECOPETROL S.A, se estiman como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como se indicó en la parte motiva in fine".

Para arribar a tal determinación, consideró que en el presente asunto la parte demandante logró acreditar la existencia de la relación de trabajo que lo ató con la demandada, así como que para el momento de la terminación del vínculo contractual se encontraba amparado por la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la medida que para el finiquito del contrato, padecía una mengua en el estado de salud que le impedía la ejecución de las labores en los términos en los que fue contratado, pese a ello, no se demostró que el despido haya obedecido por situaciones de salud y por el contrario, la relación laboral se extinguió por motivos objetivos, como lo fue desaparición de las razones que dieron origen a la vinculación contractual.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La apoderada de la parte demandante peticona la revocatoria de la sentencia apelada, para en su lugar, se acceda a todas y cada una de las pretensiones de la

demanda. Para tal efecto, sostiene que en el presente asunto, se probó suficientemente la existencia de la relación laboral, la que inició el 16 de marzo de 2016 y terminó sin mediar justa causa el 26 de octubre de 2018, por lo que debió condenarse al reconocimiento y pago de derechos prestacionales, en la medida que nunca se canceló el incremento salarial a que tenía derecho el trabajador conforme al IPC.

De otro lado, señala que al actor se le finiquitó el contrato de trabajo sin tener en cuenta que era acreedor de la estabilidad laboral reforzada, al gozar de incapacidad médica y haber sido calificado con más del 60% de pérdida de capacidad laboral, para el momento de la cesación del vínculo contractual, circunstancia que se apareja con que el empleador le generó una expectativa de estabilidad laboral al extender la vigencia del contrato de trabajo a través de los otrosí suscritos por las partes.

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

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste derecho al trabajador a beneficiarse de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o si, por el contrario, el fenecimiento del vínculo contractual se amparó en una causa objetiva y el mismo cuenta con plena eficacia. De resultar afirmativa la primera premisa, establecer la procedencia del pago de la sanción prevista en la normativa referida.

Del mismo modo, deberá la Sala analizar, si le asiste razón al promotor del proceso a que se le reliquide los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho, al no habersele incrementado anualmente el salario, conforme el IPC. De encontrar prosperidad tal aspiración, establecer la procedencia de la condena por concepto de sanción moratoria.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

No es objeto de discusión en esta segunda instancia la existencia de la relación de trabajo que ató a las partes, como tampoco los extremos temporales, ni la causa que llevó a la finalización del vínculo contractual, pues tales aspectos además de estar acreditados en el proceso, fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación a la misma.

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, las sociedades demandadas aducen que no se requería tal autorización, comoquiera que la relación de trabajo feneció por la extinción de la obra o labor contratada.

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 adoctrinó 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”.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral al estudiar la estabilidad laboral prevista en la Ley 361 de 1997, en la sentencia 1152 de 2023, con ponencia de la Magistrada Marjorie Zúñiga Romero, fijó una serie de reglas que debe estudiar el juez de la causa a efectos de validar si el despido se torna ineficaz. Al punto moduló que:

“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.

Del anterior contexto jurisprudencial, se tiene que para efectos 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 solo 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 que se hizo 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 folios 117 a 121 del archivo denominado *“01.410013105003-2019-00554-00 C1”*, adjunto al expediente digital, se allegó contrato de trabajo por la duración de una obra y labor contratada, del cual se desprende como descripción de la labor la *“Ejecución de las labores descritas en el manual de funciones establecidas por el empleador para el cargo de SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN, funciones a desempeñar en el Campo de Producción Yaguará (Huila)”* y como descripción de la obra la de *“Prestar los servicios hasta completarse el 10.65% de ejecución del Contrato No. 5226883 suscrito entre el Empleador y su cliente, cuyo objeto es el servicio de operación de facilidades de superficie para la Gerencia de Operaciones de desarrollo y Producción – Huila de la Vicepresidencia Regional Sur”*, vinculación que inició el 16 de marzo de 2016.

Del mismo modo, se incorporó otrosí al contrato de trabajo suscrito el 29 de abril de 2017, del que se desprende, de la cláusula primera que:

“Las partes por mutuo acuerdo han decidido ampliar el porcentaje de avance inicialmente pactado en relación con la obra del contrato de trabajo suscrito el 16 de marzo de 2016 de tal forma que a partir de la fecha de suscripción del presente documento, el contrato de trabajo quedará atado al cumplimiento de la obra consistente en:

Prestar los servicios hasta completarse 49.59% de ejecución de la Opción No. 1 de Prorroga al Contrato No. 5226883 suscrito entre el Empleador y su cliente, cuyo objeto es el servicio de operación de facilidades de superficie para la Gerencia de Operaciones de desarrollo y Producción – Huila de la Vicepresidencia Regional Sur”.

De igual manera, se arrió otros íes adiados 30 de agosto, 13 de septiembre y 29 de noviembre de 2017, así como de 27 de febrero de 2018, que dan cuenta de la ampliación del porcentaje de obra inicialmente pactado, para de este modo incrementar al 74.79%, 91.51% y 100%, en su respectivo orden, fijándose como límite temporal de la relación de trabajo la constatación del cumplimiento de la ejecución de la obra en los porcentajes señalados.

Seguido, se trajo al proceso misiva de 15 de abril de abril de 2018, en la que el Consorcio empleador le comunicó al trabajador la determinación de dar por finalizada la relación de trabajo, oportunidad en la que le expuso que:

“Por medio del presente, me permito informarle que:

1. El día 15 de abril de 2018 termin[ó] la obra y/o labor para la cual usted estaba contratado, que consiste en:

(...)

2. Consecuentemente, conforme quedó estipulado en el contrato laboral por duración de la obra y/o labor suscrito por usted con su empleador y el artículo 45 del [C]ódigo [S]ustantivo del [T]rabajo, la relación vigente entre las partes se ve incurso en justa causal para finalización a partir de la fecha anteriormente estipulada, entendiéndose entonces notificado de la terminación a partir de la fecha anteriormente estipulada, entendiéndose entonces notificado de la terminación por finalización de la OBRA/LABOR estipulada.

(...)

4. Sin perjuicio de lo anterior, en cumplimiento de la jurisprudencia y la legislación laboral, su contrato de trabajo se mantendrá vigente hasta el día del vencimiento de su incapacidad médica o la que haga sus veces de manera continuada e ininterrumpida”.

Por otra parte, fue agregado escrito de 26 de octubre de 2018, mediante el cual el empleador le comunicó al demandante la determinación de dar por finiquitada la relación contractual sostenida por las partes, hecho que tuvo como soporte la extinción de la obra o labor contratada.

Igualmente se allegó "**FORMATO DE HISTORIA MÉDICO OCUPACIONAL DE EXAMEN DE PRE-INGRESO**" fechado 12 de marzo de 2016, en el que se consignó, en el aparte denominado "**RECOMENDACIONES**" que "**HIGIENE POSTURAL, USO DE EPP, PAUSAS ACTIVAS, HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE, DEBE LABORAR CON CORRECCIÓN VISUAL FORMULADA, SE SOLICITA VALORACIÓN POR MEDICINA GENERAL PYP**". Seguidamente, se aportó certificado por la EPS Medimás, del que se extrae que al extrabajador se le emitió incapacidades continuas desde el 23 de agosto de 2017 al 6 de noviembre de 2018.

Así mismo, arrió al proceso comunicado de 7 de febrero de 2019, mediante el cual la AFP Porvenir S.A., le reconoció la pensión de invalidez a partir del 14 de junio de 2017, en cuantía inicial de 2'850.260,00, junto con el retroactivo pensional que ascendió a \$53'282.989,00.

Fue incorporada al proceso acta de cierre y balance de mutuo acuerdo del contrato 5226883 suscrito entre el Consorcio Stork Masa y Ecopetrol S.A., del que se extrae que la obra tuvo inicio el 16 de marzo de 2016 y culminó el 15 de abril de 2018, data para la cual se entregó y recibió los trabajos encomendados, y posteriormente, se allegó acta de liquidación del acuerdo consorcial entre mecánicos Asociados S.A.S., y Stork Technical Services Holding B.V. Sucursal Colombia, del que se extrae que "*... conforme con lo establecido en la cláusula Tercera del Acuerdo consorcial "La duración del presente acuerdo será hasta por el término de ejecución y liquidación del contrato que se adjudique dentro del PROCESO DE SELECCIÓN CONCURSO ABIERTO No. 50055110. No obstante lo anterior, los miembros del CONSORCIO continuarán respondiendo por los eventos que, con posterioridad a la liquidación del contrato, se presenten y tengan su causa en la ejecución del mismo, de acuerdo con las estipulaciones del contrato que se celebre con ECOPETROL S.A."* y luego agregó que "*Por medio de la presente las partes declaran que todos los contratos suscritos por el CONSORCIO STORK MASA han terminado, y habiéndose cumplido con el objeto y de acuerdo con lo establecido en la cláusula tercera del acuerdo consorcial proceden mediante la presente acta a la terminación y procesos de liquidación del CONSORCIO STORK Y MASA*".

Al absolver el interrogatorio de parte, el extremo activo sostuvo que el empleador era ampliamente conocedor de las condiciones de salud que padecía, y cuando se le cuestionó sobre la atención en salud durante y posterior a la extinción de la relación de trabajo, el accionante fue conteste en afirmar que todo se dio hasta el momento en que el demandado dejó de efectuar aportes a la seguridad social; en igual sentido, al

preguntársele respecto de si en vigencia del vínculo contractual se le había cancelado los salarios y prestaciones sociales a que tenía derecho, aquel refirió que *“Sí señora, hasta cuando me hicieron la liquidación y después hasta cuando yo presenté mis incapacidades médicas, pero esa, la liquidación del contrato me la hicieron para el año 2018, el día 26 de octubre del año 2018, hasta ahí tuve contrato porque ellos me liquidaron, luego de eso recibí pagos por incapacidades por parte de la EPS”*.

En cuanto al interrogatorio de parte vertido por parte de la representante legal de la sociedad Stork Technical Services Holding B.V., Sucursal Colombia, al cuestionársele sobre si tuvo conocimiento de los padecimientos de salud del extrabajador afirmó que *“Stork tuvo conocimiento de las incapacidades radicadas por el señor Bernal”* y al investigar si para la fecha del despido el señor Guzmán Bernal tenía vigentes incapacidades, contestó que *“Sí tenía conocimiento de que se encontraba incapacitado para ese día”* y luego agregó que *“Sí continuó presentando incapacidades posteriores a esa fecha”*. Por último, agregó que no pidió autorización ante el Ministerio del Trabajo, en la medida que el despido se enmarcó en una causal objetiva.

Se escucharon los testimonios de Faiver Alarcón Calderón, Merly Medina Cruz y Maryori Torres Céspedes, los dos primeros deponentes, traídos por la parte actora, quienes dieron cuenta de la existencia de la relación de trabajo, el cumplimiento de un horario y la existencia de un quebranto de salud en cabeza del extrabajador. Entre tanto, la testigo Torres Céspedes, quien compareció por conducto del extremo pasivo, atestiguó respecto de la existencia de la relación contractual, así como la presentación de incapacidades médicas.

Con ocasión a la cesación de la relación de trabajo, el señor Guzmán Bernal interpuso acción de tutela, la que correspondió por reparto al Juzgado Penal del Circuito Especializado de Extinción de Dominio de Neiva, autoridad que, mediante proveído de 14 de diciembre de 2018, amparó los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital y seguridad social y, en consecuencia, ordenó a las sociedades que conforman el Consorcio accionado, a efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde el momento de la extinción de la relación de trabajo y hasta que se efectuó el reconocimiento de la prestación pensional que cubre la contingencia de la invalidez.

Así mismo, incorporó dictámenes de pérdida de capacidad laboral proferidos por Seguros de Vida Alfa S.A., la Junta Regional de Calificación del Huila, entidad ésta última que mediante experticia 9382 de 27 de septiembre de 2018, calificó la pérdida de capacidad laboral del actor en 69.84%, con fecha de estructuración 14 de junio de 2017, de origen común.

Analizada de manera conjunta la prueba legal y oportunamente incorporada, para la Sala, ningún reproche merece la intelección a la que arribó la operadora judicial de primer grado, al disponer que no se cumplió con los presupuestos legales para la activación de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior se afirma, por cuanto si bien el promotor del proceso es claramente beneficiario de la estabilidad laboral reforzada contenida en la disposición normativa en comento, al padecer quebrantos de salud que le impedían la ejecución de la labor en las condiciones habituales en las que fue contratado, así como que el empleador tenía pleno conocimiento de la mengua en la salud de aquel, no puede perderse de vista que en lo relativo a la finalización de la labor, aquella no se dio con ocasión a la discriminación del trabajador por cuenta de las patologías padecidas, por el contrario, la terminación del vínculo contractual se amparó en una causal objetiva como lo fue la finalización de la obra o labor para la que fue contratado.

Cumple destacar, que como se explicó, con la expedición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el legislador previó la protección de los trabajadores que por uno u otro motivo se encuentran disminuidos en su salud, ello con el único fin de evitar el despido por razones de discapacidad y, en ese contexto, suprimir la segregación del mercado laboral del prestador de la labor, con ocasión a dicha mengua. Es así que, uno de los pilares en los que se estructura el referido fuero, es la prohibición 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, o la terminación del contrato por razón de una limitación física o psicológica, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

En el caso objeto de estudio, no desconoce la Sala que el demandante para el momento en que la relación laboral llegó a su fin, padecía de quebrantos de salud que le impedían la ejecución de las labores para las que fue contratado en las mismas condiciones en

las que presentó al momento de la vinculación, en la medida que para el día de la extinción el accionante contaba con incapacidad médica y además, había sido calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 50%, así mismo, el empleador era ampliamente conocedor de la mengua en la pérdida de capacidad laboral, aspectos estos que en principio llevarían a activar la estabilidad ocupacional deprecada, sin embargo, al examinar la conducta del empleador de cara a desdibujar la presunción de que el despido se dio con ocasión a los quebrantos de salud del trabajador, se logra constatar que desde el mes de abril de 2018, las obras que adelantó el Consorcio Stork y Masa, fueron entregadas y liquidadas, lo que decantó en la extinción de la causa que dio origen a la obra o labor contratada para la que se vinculó al demandante.

Seguidamente, y como bien se extrae de la carta de desvinculación, el empleador dio continuidad a la relación de trabajo a efectos de proteger al prestador de la labor dadas las condiciones de salud que padecía y en acatamiento a las disposiciones legales y jurisprudenciales que gobiernan el tema, hecho que perduró hasta el 26 de octubre de 2018, calenda en la que se extinguió y liquidó el ente Consorcial.

Así las cosas, importa precisar que la modalidad de contratación que acordaron las partes lo fue por obra o labor determinada, razón por la que los intervinientes desde el inicio de la relación laboral acordaron el límite temporal de la prestación del servicio personal, por lo que deviene evidente que la ruptura de la relación de trabajo se dio con ocasión a una causa objetiva como lo es la extinción de las causas que dieron origen a la vinculación. En este punto, destaca la Sala que aun cuando la relación de trabajo debió darse por terminada en el momento mismo en que finalizaron las obras en las que intervino el Consorcio Stork y Masa, como causa de origen de la relación de trabajo que unió al señor Carlos Alberto Guzmán Bernal con dicho ente, fue la misma empleadora que determinó dar continuidad en la relación de trabajo como medida de protección de los derechos del trabajador, lo que hizo que se extendiera el vínculo hasta tanto desapareció del mundo jurídico el ya referido Consorcio.

En esas condiciones, al no advertirse que la demandada haya empleado al demandante en labor disímil a la que fue contratado, es que deviene que la extensión de la relación que ató a las partes se dio con motivo a la protección del trabajador y el respeto a los

quebrantos de salud que padece, sin que ello implique que la enjuiciada tuviera el deber legal de perpetuar el contrato laboral que los unió, por manera que, como se indicó, el proceder de la demandada no se alejó de las normas y la jurisprudencia que regula la materia, por lo que el despido del trabajador, al haberse fundado en una causa objetiva (extinción de la obra o labor contratada), en manera alguna se torna ineficaz, pues no se cumple con el requisito de haber recaído en una actuación discriminatoria de aquellas censuradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cabe destacar, que la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, al estudiar la protección del artículo 26 de la ya tantas veces referida Ley 361 de 1997, moduló que *“En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva”*.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL – 4061 de 2022, al analizar la protección a la estabilidad ocupacional enseñó que:

*“Al respecto, esta Sala tiene adoctrinado que la merma en el estado de salud de una persona no implica necesariamente que se encuentre en condición de discapacidad a la luz de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En otras palabras, si la dolencia que padece un trabajador, no incide en el pleno desarrollo de las funciones laborales y, por lo mismo participa del proceso productivo de la empresa en condiciones de igualdad respecto sus compañeros de trabajo, no habrá lugar a señalar que goza de estabilidad laboral reforzada.
(...)*

De igual forma, ha sostenido que la protección al empleo de la persona en condición de discapacidad relevante está destinada a impedir su discriminación y a facilitar su adaptación en el ámbito de la empresa en relación con sus condiciones de salud. Y también ha precisado que dicha garantía no puede usarse para desviar sus objetivos y, aplicarla a cualquier clase de patología”.

Del anterior contexto jurisprudencial se logra extraer, que en el caso objeto de estudio si bien el demandante cuenta con una pérdida de capacidad laboral que afecta directamente las labores para las que fue contratado y que el empleador era conocedor de esas patologías, el despido no se tornó discriminatorio pues si bien no se acudió a la autoridad administrativa a efectos de obtener el respectivo permiso, lo que activó la presunción de despido con fundamento a la afectación en la salud, el empleador derruyó dicha presunción al acreditar la extinción de las causas que dieron origen a la vinculación del demandado, lo que de contera estructura un despido con base a una causa objetiva de aquellas previstas en la legislación laboral.

Los argumentos hasta aquí expuestos son suficientes para confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

DE LA RELIQUIDACIÓN DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Persigue la parte demandante, la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho, al considerar que el empleador en manera alguna incrementó anualmente la remuneración pactada, puesto que el salario que devengó durante los años que perduró el vínculo laboral, siempre fue el mismo.

Para resolver, basta con indicar que el deber de incrementar el salario anualmente, solo está contemplado para aquellos empleadores que pagan a sus trabajadores el salario mínimo legal mensual vigente, ello en atención a que, por mandato constitucional, ninguna persona podrá devengar menos de ese monto establecido por el gobierno nacional, no ocurre lo mismo respecto de aquellos asalariados que disfrutan una contraprestación o remuneración superior, puesto que en el ordenamiento jurídico colombiano no se estipuló tal deber, dejando el discernimiento al consenso de las partes y la voluntad contractual.

Al punto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL-1072 DE 2021, con ponencia del magistrado Omar Ángel Mejía Amador, al estudiar el deber de incrementar los salarios de los trabajadores enseñó que:

«[...] en relación con la actualización del salario en el caso de los servidores vinculados a través de un contrato de trabajo, como en el sub lite, en principio, esta Corporación ha adoctrinado que tal asunto debe ser objeto de acuerdo entre las partes vinculadas en la relación laboral, individual o colectivamente consideradas y, que por lo tanto, no le corresponde al juez laboral tomar ninguna decisión al respecto, así se presente un desequilibrio cuando transcurre un período y el salario se mantiene estático, pese a que el índice de precios al consumo aumente en dicho lapso; excepto cuando se trata de un trabajador que devengue el salario mínimo legal o existe una disposición contractual que así lo establezca.

Ese criterio se configuró a partir de los siguientes argumentos: (i) que las solicitudes de ajustes salariales no corresponden a un conflicto de orden jurídico sino económico que está excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral; (ii) que no existe norma en el ordenamiento jurídico que obligue a un empleador a actualizar el salario de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo; y (iii) que el artículo 53 de la Constitución Política en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de dicho principio, desarrollo que no se ha dado. Así se ha sintetizado, entre otras, en las siguientes providencias de la Sala: CSJ SL 15046, 13 mar. 2001; CSJ SL 33420, 27 ene. 2009; CSJ SL 33825, 10 feb. 2009; CSJ SL 36894, 16 mar. 2010; CSJ SL 38947...".

En esas condiciones, al descender al caso objeto de análisis, encuentra la Sala que el demandante fue vinculado para prestar los servicios propios del cargo de Supervisor de Producción, con una asignación salarial básica diaria de \$136.779,00, lo que de contera equivale a la suma de \$4'103.370,00, monto este que resulta superior al salario mínimo legal mensual vigente, por lo que el incremento deprecado no resulta plausible dada la restricción impuesta al juez del trabajo, sobre aspectos como el aquí debatido.

Los razonamientos expuestos, son suficientes para confirmar la providencia apelada.

Por último, sería del caso entrar a estudiar la procedencia de la condena por sanción moratoria, sin embargo, al no existir saldo insoluto al momento de finalizar la relación de trabajo, esta Corporación se releva del estudio de la pretensión encaminada a dicho resarcimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá condena por concepto de costas en cabeza de la parte actora, dada la improsperidad de la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de marzo de 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, al interior del proceso seguido por **CARLOS ALBERTO GUZMÁN BERNAL** contra **STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, y la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS S.A. – ECOPETROL S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena por concepto de costas en cabeza de la parte actora, dada la improsperidad de la alzada.

TERCERO: 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 005 Decision 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: **87817a0ceceb01f33f2e1006a76d925888075226e2e6b0d2db62748245b6c76d**

Documento generado en 18/03/2024 10:51:14 a. m.

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