

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta 228**

Proyecto discutido y aprobado en Sala virtual

Medellín, veinticuatro (24) de junio de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado de consulta en favor del actor, en el proceso ordinario laboral de **ALBERTO ELIAS MASO MAZO contra ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

El actor solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, entre el 1° de marzo de 2011 y el 20 de marzo de 2020.

Se condene a la empresa a pagar:

- Indemnización por despido sin justa causa.
- Indemnización contenida en el art. 65CST
- Indemnización contenida en el art. 99 de la ley 50 de 1990.
- Indemnización art. 26 de la ley 361 de 1999.
- Cesantías en a la suma de \$12.670.000.

- Intereses a las cesantías por valor de \$13.759.620
- Vacaciones por \$6.335.333
- Prima de servicios \$12.670.000
- Indexación de las condenas.

### **Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que inició labores en Estructuras y Construcción MC S.A.S., con un contrato verbal a término indefinido, en el oficio de oficial de construcción hasta el 19 de marzo de 2020, por espacio de 9 años y 8 días.

Dentro de sus funciones debía realizar instalación de pisos, tachados, carpintero, alistador de pisos, aislador, funciones que cumplía en el horario de lunes a viernes de 7:00am a 5:00pm y devengaba la suma de \$1.600.000 mensuales.

La empresa le realizó los aportes a la seguridad social por el mínimo legal, nunca le pagó horas extras.

Durante la relación laboral comenzó a sufrir de presión arterial, epilepsia, esclerosis, hipocampo, convulsiones, problemas neurológicos, fisura anal aguda.

El médico tratante le determinó una discapacidad leve y la EPS Sura el 15 de octubre de 2019 le remitió a la empresa unas recomendaciones médicas y reubicación por 6 meses.

El 19 de marzo de 2020 se dio por terminado el contrato de trabajo de trabajo sin justa causa por parte del empleador, además de estar con unas recomendaciones médicas por 6 meses, las cuales eran conocidas por la empresa, por lo tanto, omitió las mismas aun sabiendo que tenía estabilidad laboral reforzada, toda vez que vencían el 15 de abril de 2020.

Que solicitó a la empresa el pago de todas las prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto y no obtuvo respuesta.

### **Contestación de la demanda**

La empresa demandada dio respuesta a través de apoderado indicando que, el señor Alberto Elías Maso Mazo inició labores el día 11 de mayo de 2011 como trabajador de ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S., a través

de un contrato por obra o labor determinada para desempeñarse como ayudante en la obra denominada CALASANZ AZUL.

El vínculo laboral entre las partes se rigió por diferentes contratos de trabajo por obra y labor determinada, los cuales, si bien fueron sucesivos en su mayoría, son independientes los unos de los otros y no corresponden a prórrogas o renovaciones, toda vez que tienen por objeto la prestación de los servicios del trabajador en obras de construcción diferentes, tales como CALASANZ AZUL, PUERTA MADERA, MONTE PARAÍSO, CUIDAD DEL PARQUE, AMONTE y REFORMA CAREST.

El actor en los contratos por obra o labor se desempeñaba como ayudante u oficial de construcción, en las distintas obras donde ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S. era contratista en construcción, teniendo como fecha de finalización del último contrato el día 20 de marzo de 2020, fecha en que culminó la obra denominada “REFORMA CAREST”, tal y como se evidencia en el acta de terminación de la obra que se anexa con la presente contestación.

Es de precisar que de conformidad con el art. 128 del Código Sustantivo de trabajo, las partes acordaron que el trabajador adicional a su salario iba a devengar una serie de pagos extralegales no constitutivos de salario, destinados alimentación y movilidad, los cuales se encuentran debidamente regulados en los contratos de trabajo suscritos y que se aportan como prueba con la presente contestación de demanda, en igual sentido se verifica en los auxiliares contables de nómina que se adjuntan que dichos pagos no eran salariales.

La empresa siempre como se puede apreciar en el histórico de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, durante las distintas relaciones laborales que se presentaron entre las partes, ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S. reportó el ingreso base de liquidación conforme el salario realmente devengado por el señor ALBERTO ELÍAS MASO MAZO, y establecido en los diferentes contratos por obra y labor celebrados, siendo en algunos casos salarios superiores al mínimo legal mensual vigente.

La parte actora hace referencia a situaciones de su vida personal y de su historia clínica de las cuales ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S. no tiene conocimiento por ser información que pertenece a su esfera privada y que goza de reserva legal, además, el demandante durante las distintas relaciones laborales no informó sobre su condición de salud a la compañía, de la cual apenas se tiene conocimiento con el traslado de la demanda, reiterándose que al momento de la terminación del contrato de

trabajo por finalización de la obra “REFORMA CAREST”, NO presentaba incapacidad médica alguna, ni se tenía conocimiento alguno de restricciones y recomendaciones que estuviesen vigentes.

ESTRUCTURAS Y CONSTRUCCIONES MC S.A.S. siempre cumplió con todas las obligaciones que en calidad de empleador le correspondían derivadas de los diferentes contratos de trabajo por obra y labor determinada, celebrados con MASO MAZO, realizando las respectivas afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral, marcando las novedades de ingreso y retiro a las que ha habido lugar, y efectuando de manera completa, oportuna e ininterrumpida los aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, estando siempre el trabajador cubierto ante todos los riesgos de origen común o laboral a los cuales pudo estar expuesto.

La relación laboral finalizó el 20 de marzo de 2020 y no es cierto que para la terminación del contrato de trabajo no haya mediado una justa causa o que la terminación no haya estado debidamente motivada, toda vez que se reitera que, la obra denominada “REFORMA CAREST”, para la cual había sido contratado el actor, culminó el 20 de marzo de 2020, tal y como se evidencia en el acta de terminación que se anexa con la contestación; razón por la cual la terminación del vínculo laboral estaba fundamentada en una causa objetiva establecida en el numeral 1º Literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo.

Finalmente para el momento de la finalización de la relación laboral el actor no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada y que la demandada conociera esa situación, toda vez que para el momento de terminación del contrato de trabajo (20 de marzo del año 2020) el actor NO se estaba incapacitado, no tenía restricciones laborales vigentes y no padecía de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, debidamente calificada que lo situara en un estado de debilidad manifiesta, por lo cual ESTRUCTURAS Y CONSTRUCCIONES MC S.A.S. estaba facultada para terminar la relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Se reitera que en ningún momento hubo notificación a la empresa de las recomendaciones médicas enunciadas en la demanda.

La empresa al momento de la finalización de los diferentes contratos laborales por obra y labor debido a la culminación de la obra contratada, canceló al trabajador la totalidad de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones a las que tenía derecho, tal como puede constatarse en las liquidaciones definitivas que se allegan como prueba documental con la contestación de demanda, en las cuales se evidencia la firma del actor en señal de aceptación y recepción del

pago, lo cual demuestra la mala fe del accionante al buscar pagos que no le asisten y que fueron recibidos por él.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones. Prescripción, inexistencia de contrato verbal de carácter indefinido, terminación del contrato con fundamento en una causal objetiva e inexistencia de la obligación de indemnizar, inexistencia de estabilidad reforzada, pago de todas las prestaciones sociales, inexistencia de pagar indemnización moratoria, pago, cobro de lo no debido, buena fe.

### **Sentencia de primera instancia**

La Juez Octava Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **2 de marzo de 2022**, absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, luego de considerar que no era sujeto de estabilidad laboral para el momento del despido y que el actor no se le adeudaba suma alguna por parte de la empresa.

En el presente caso no se interpuso recurso y conoce la Sala en el grado de consulta a favor del demandante.

### **Alegatos de conclusión**

Corrido el término de traslado consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, **Alegatos demandada** quien expuso:

A lo largo del proceso se logró colegir, mediante las pruebas aportadas en la contestación y con la confesión del demandante que, la relación laboral no tenía carácter indefinido, por el contrario, se trataba de una sucesión de contratos de trabajo por obra o labor determinada, en la que el actor se desempeñaba como ayudante o como oficial de construcción en las distintas obras donde ESTRUCTURAS Y CONSTRUCCIONES MC S.A.S. prestaba sus servicios como contratista.

Adicionalmente, el señor ALBERTO ELÍAS MASO MAZO durante el interrogatorio de parte, confesó haber firmado distintos contratos para distintas obras y que, al momento de finalizar cada una de las obras, se le consignaba la respectiva liquidación proporcional al tiempo laborado, mismas liquidaciones que obran en el plenario y en la cual puede evidenciarse la firma tanto del empleador, como del demandante en señal de aceptación y recepción del pago.

Además, fue suficientemente demostrado al interior del proceso, mediante prueba documental aportada con la contestación de la demanda y la confesión del demandante, que los servicios prestados por el señor ALBERTO ELIÁS MASO MAZO, fueron contratados mediante la suscripción de diferentes contratos laborales de obra o labor determinada, en los que tanto su objeto, como cargo, funciones y remuneración eran sustancialmente diferentes.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que la duración del contrato se encuentra sujeto a la duración de la obra, se rememora que la fecha de finalización del último contrato para la obra denominada “REFORMA CAREST” fue el día 20 de marzo de 2020, tal y como se evidencia en el acta de terminación de la obra suscrita por el señor ISAÍAS TRUJILLO MACHADO, como dueño y beneficiario de la obra, y por el Representante Legal. Lo anterior permite deducir sin lugar a dudar que, la terminación del último contrato laboral por obra determinada el día 20 de marzo de 2020, se produjo con base a una causal objetiva establecida en el numeral 1° literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es menester traer a colación los diversos pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la que aclara que dicho fuero no opera en todos los casos donde exista una afección a la salud o integridad física del trabajador, sino que dicha protección procede de manera exclusiva cuando el empleador tiene pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador y cuando éste presente limitaciones en grado moderado, severo, profundo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, los parámetros de severidad deben cumplir con lo siguiente: la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; la limitación “severa” es aquella que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y la limitación “profunda” es aquella que supera el 50%.

Así mismo, la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado reiteradamente sobre las circunstancias que deben concurrir junto con la autorización de la oficina del Trabajo para encontrarse bajo el amparo de la protección constitucional, en ese sentido se requiere: i. En primer lugar, que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional. ii. En segundo lugar, que el estado de debilidad manifiesta sea

conocido por el empleador en un momento previo al despido. iii. Finalmente, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

Ahora bien, en el caso que hoy nos ocupa se puede concluir que el señor ALBERTO ELÍAS MASO MAZO no acreditó los requisitos necesarios para estar amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, toda vez que, i) no demostró al interior del proceso que, al momento de la terminación del contrato se encontrara bajo condiciones de salud que le impidieran desarrollar sus funciones con normalidad o que hubiese sido calificado con una PCL superior al 15%; ii) tampoco probó haber notificado formalmente al empleador de su limitación o condición de debilidad manifiesta; y iii) no puede hablarse de que se trató de una terminación discriminatoria toda vez que, se reitera, el contrato de trabajo finalizó con base en una CAUSA OBJETIVA establecida en el numeral 1° literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con las pruebas allegadas con la contestación de la demanda, se logra corroborar que mi representada canceló al actor la totalidad de las acreencias laborales a las que estaba obligada en virtud de los diferentes vínculos de trabajo que sostuvieron. Además, el demandante ALBERTO ELÍAS MASO MAZO confesó en el interrogatorio de parte que a la finalización de cada contrato por obra o labor determinada se le pagaba su respectiva liquidación.

En igual sentido, ESTRUCTURAS Y CONSTRUCCIONES MC S.A.S. afilió y realizó cumplidamente las cotizaciones del demandante al Sistema Integral de Seguridad Social durante el tiempo que tuvieron vigentes las distintas relaciones laborales, aportes que fueron pagados de acuerdo al Ingreso Base de Cotización realmente devengado por el trabajador, ya que su remuneración consistía en un salario base correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente más los pagos extralegales no constitutivos de salario, los cuales estaban destinados a gastos de alimentación y movilidad, mismos que se encuentran debidamente regulados y con pacto de exclusión en cada uno de los contratos laborales suscritos entre las partes.

### **Alegatos actor**

Se tiene que dentro del interrogatorio el demandante indicó que los contratos que presentaba la sociedad demandada no los había firmado a excepción del primer contrato que tuvo con la sociedad demandada, dentro de los alegatos de conclusión presentados antes de dictar sentencia de primera instancia, se le indicó a la juez que no se tuvieran dichos contratos puesto que era evidente que las firmas de los contratos todas eran diferentes y que ninguna de ellas se

parecía a la firma original de mi poderdante el señor ALBERTO ELIAS MASO MAZO.

Ahora bien, adicional a lo anteriormente expuesto, se tiene que la juez de instancia arguyo que mi poderdante no estaba dentro del principio laboral de estabilidad laboral reforzada ya que la empresa no tenía conocimiento de las incapacidades y no tenía conocimiento de las recomendaciones médicas que se le habían indicado por parte del médico laboral, la juez de instancia erro puesto que no tuvo en cuenta la prueba documental aportada en donde se indica que la empresa si tenía conocimiento de las enfermedades que padecía mi poderdante, solo tuvo en cuenta el testimonio de uno de los testigos por parte de la empresa.

Aparte de ello la juez de instancia indicó que no estaba dentro del principio laboral de estabilidad laboral reforzada, pues el contrato que tenía era un contrato por obra y labor y que el mismo se había terminado dentro del término y que por tal motivo no era atribuirle el despido sin justa causa. Enorme error comete la juez de instancia al manifestar lo anteriormente indicado a sabiendas de que el contrato por obra y labor que se estaba desarrollando por mi poderdante el mismo no se había terminado, nunca se le había informado a mi poderdante una supuesta suspensión del contrato y si es del caso se hace necesario manifestar que el contrato por obra o labor al que hacen alusión, dicho contrato tiene una fecha de inicio mas no una fecha de terminación al igual tampoco había sido firmado por mi poderdante entonces como es que vienen ahora a indicar que el contrato en mención se encontraba terminado por la expiración de la fecha.

No es concebible la posición tomada por la juez de instancia al momento de indicar que el principio de la estabilidad laboral reforzada no se le podría dar aplicación a la actora, puesto que el contrato por obra o labor que este estaba desarrollando ya se había terminado, porque lo que su señoría debe de tenerse en cuenta que la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Es por ello que, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación.

### **Problema jurídico**

Los problemas jurídicos a resolver de conformidad con el recurso interpuesto, serán: (i) Determinar qué tipo de contrato unió a las partes (ii) si el señor **Alberto Elías Maso Mazo** se encontraba en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, y que esta condición era conocida por el empleador y por lo tanto se generara la presunción de discriminación, y debe ordenarse el pago de la indemnización solicitada, (iii) sí procede la sanción moratoria contenida en el art. 65 CST y la de 180 días que establece el art. 26 de ley 361 de 1997.

### **CONSIDERACIONES**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Entre las partes existieron diversos contratos de trabajo por obra o labor entre 26 de septiembre de 2011 y 20 de marzo de 2020.
2. Cada uno de los contratos aparece debidamente especificada la obra y terminado y liquidado correctamente.
3. En la historia clínica aportada, aparecen unas recomendaciones generales el 15 de octubre de 2019 por 6 meses, la empresa no conoció las mismas.
4. El contrato fue finalizado para todos los trabajadores por terminación de la obra contratada.

Efectuadas estas anotaciones procederá la Sala a resolver de acuerdo al grado de consulta.

Para resolver el recurso procede la Sala a señalar que:

En los términos del **artículo 167 del Código General del Proceso** y el artículo 1757 del Código Civil, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el Artículo 60 del C. de P. del T y de la Seguridad Social establece:

“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”

Y el Artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

*“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento,*

*inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”*

### **De la modalidad del contrato de trabajo**

Referente a este aspecto la Sala deja establecido que no es materia de discusión que entre las partes existió una relación de carácter laboral, toda vez que es aceptado por la empresa demandada en su respuesta.

Sin embargo, la parte actora manifiesta que estuvo vinculada con un solo contrato verbal a término indefinido, entre el año 2011 y el 20 de marzo de 2020, cuando la empresa terminó sin justa causa estando en debilidad manifiesta.

Sobre este particular lo primero que encuentra la Sala es que efectivamente entre las partes realmente existieron varios contratos por obra o labor que se detallan de la siguiente manera.

- 1- Contrato para la obra “Calasanz Azul” 26 de septiembre de 2011
- 2- Contrato para la obra “Puerta Madera” 11 de septiembre de 2012
- 3- Contrato para la obra “Monte Paraíso” 29 de abril de 2013
- 4- Contrato para la obra “Monte Paraiso” 30 septiembre de 2014
- 5- Contrato para la obra “Ciudad del Parque” 15 de mayo de 2017
- 6- Contrato para la obra “Amonte” 16 de julio de 2018
- 7- Contrato para la obra “Reforma Caret” 9 de noviembre de 2019.

De la prueba allegada por la parte demandada, se puede observar que se desvirtúa lo dicho por el demandante, en cuanto que su contrato era verbal indefinido, ya que se establece que realmente entre las partes existieron varios contratos por obra o labor, en los cuales se especificó claramente la obra para la que la empresa fue contratada y esta a su vez al actor, además se aportó la liquidación de cada uno de los contratos celebrados y finalizados entre las partes.

Todos los contratos aparecen debidamente firmados por el actor, quien, aunque mencionó dentro del interrogatorio que desconocía las firmas, nunca presentó por intermedio de apoderado tacha de la misma en la oportunidad procesa, debiendo darse valor probatorio.

Ahora bien, el demandante en su interrogatorio manifestó que, sí fue contratado por la empresa para prestar sus servicios en varias obras, que a la fecha de terminación de cada obra le cancelaban todas las acreencias laborales, la última obra en que trabajó fue “Reforma Caret”, que tenía unas recomendaciones médicas, pero que no había quien se las recibiera y firmara en la obra, que no se encontraba incapacitado, pero si tenía restricciones.

Al encontrar que realmente a las partes las unió una relación laboral que se compuso de varios contratos por obra o labor y que cada uno fue debidamente terminado a la finalización de la obra y liquidado, la Sala encuentra que le asistió razón a la Juez de instancia y procede a Confirmar este aspecto consultado.

**De los criterios de aplicación para la ineficacia del despido consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

Solicita el demandante se declare que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, cuando fue terminado su contrato de trabajo.

La Juez de primera instancia consideró que el actor no se encontraba protegido por la estabilidad laboral reforzada y que el despido fue con una justa causa objetiva

Para dar respuesta al recurso, conviene recordar lo que sobre el tema bajo estudio han señalado en su jurisprudencia ambas Cortes.

En lo que respecta a lo enseñado por la Sala Laboral de la **Corte Suprema de Justicia**, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL-3420-2020).

No obstante, la calificación del grado de pérdida de capacidad laboral ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal a morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020).

Es más, en la sentencia SL-5181 de 2019, se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.

Revisaremos a continuación que elementos nos brinda la jurisprudencia constitucional para determinar cuando una persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, se ha indicado que:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores **y que la misma sea conocida por el empleador** (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

En el aspecto del conocimiento del empleador de la enfermedad del trabajador, las citas realizadas nos permiten encontrar convergencia entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, puesto que, de este conocimiento se deriva la presunción de discriminación que conforme con el máximo órgano de la justicia ordinaria laboral puede ser desestimada a partir de la configuración de una causa justa para la terminación del contrato de trabajo.

#### **Condición de salud de la demandante.**

Para la Sala al realizar un análisis en conjunto de la prueba arrimada al proceso no se desconoce que el demandante sí había consultado por varios padecimientos como “fisura anal aguda, epilepsia tipo no especificado, otras convulsiones”, sin embargo, en primer lugar, se extraña un elemento necesario para que se configure el estado de debilidad manifiesta, consistente en la imposibilidad del demandante para desempeñar sus labores de forma normal, pues en el caso en el interrogatorio que se le realizó en el Juzgado manifestó que para el momento de la terminación del contrato de trabajo estaba prestando sus labores normalmente y no se encontraba incapacitado, aunque tenía unas restricciones no había nadie de la empresa que se las recibiera y firmara.

La empresa desde la respuesta a la demanda y en el interrogatorio de parte que rindió el representante legal de la Compañía siempre manifestó que no tuvo conocimiento que para la fecha de terminación del contrato de trabajo ocurrida el 20 de marzo de 2020, éste estuviera, incapacitado, con restricciones o que la empresa estuviera obligada a reubicarlo, lo que fue corroborado con el testimonio de la señora María Elena Carvajal, quien trabajaba en la parte administrativa de la empresa para la época de los hechos.

En verdad no arrimó prueba alguna la parte demandante de que le hubiera notificado al empleador de alguna manera sobre restricciones que tenía para el 20 de marzo de 2020, es decir, la empresa desconocía esta situación, siendo requisito fundamental, además el actor se encontraba prestando sus servicios de manera normal y habitual en la obra para la que había sido contratado.

Es importante precisar que no se puede analizar el caso únicamente de cara a la historia clínica del demandante, aportada en el expediente, pues este es un documento privado y el empleador no tenía forma de conocerlo a menos que hubiere sido autorizado y entregada por el actor, lo que claramente no se probó en el proceso, donde la parte actora incluso renunció a la prueba testimonial decretada.

Ahora bien, la parte demandada aportó documento denominado “acta de terminación de obra “reforma carest”, en la cual estaba prestando sus servicios el actor, y que finalizó el 20 de marzo de 2020, fecha en la cual no solo terminó el contrato de obra o labor del demandante sino de los demás trabajadores, como lo dijo el testigo Fabio Carvajal.

Al establecer que se trataba de varios contratos por obra o labor que fueron debidamente terminados y liquidados, además que el actor no probó que el despido se produjo en estado de debilidad manifiesta, la Sala encuentra que debe **CONFIRMA** la sentencia que se conoce en el grado jurisdiccional de consulta.

#### **Costas**

Sin costas en esta instancia.

#### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE**

**CONFIRMAR** la providencia de primera instancia dictada por la Juez Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, el **02 de marzo de 2022**, en el proceso ordinario laboral de primera instancia adelantado por el señor **ALBERTO ELIAS MASO MAZO** contra **ESTRUCTURAS & CONSTRUCCIONES MC S.A.S.**, de acuerdo a las razones que dan cuenta la parte motiva.

Sin costas en esta instancia

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**

Radicado 05001-31-05-008-2021-00228-01  
Radicado Interno P111222  
Asunto: Confirma sentencia

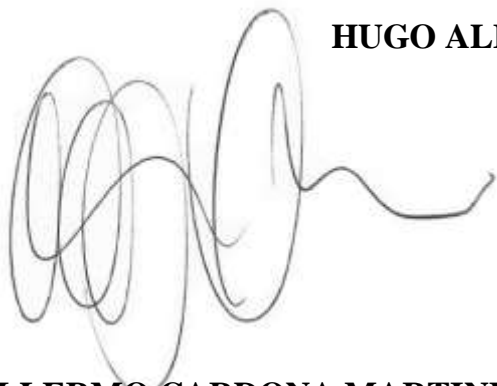
**LOS MAGISTRADOS**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Demandante</b>	Alberto Elías Maso Mazo
<b>Demandado (s)</b>	<b>Estructuras &amp; Construcciones MC S.A.S</b>
<b>Radicado</b>	05001-31-05-008-2021-00228-01
<b>Decisión</b>	Confirma sentencia.
<b>Magistrado ponente</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 28 de junio de 2022 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 28 de junio de 2022 a las 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO