

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - El empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de “la materia del trabajo.”/

HECHOS: El accionante pretende se declare que entre él y las sociedades demandadas existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada entre el 17 de febrero de 2017 y hasta el 5 de enero de 2020, el cual finalizó sin justa causa, estando en tratamiento médico. La oficina judicial de la primera instancia absolvió a las demandadas de todas las pretensiones del actor, argumentando que la prueba documental confirma múltiples contratos de obra, firmados entre el 17 de febrero de 2018 y el 05 de enero de 2020, con periodos de inicio y finalización específicos, contratos que cumplen con lo dispuesto en el artículo 45 del C.S.T. que permite esta modalidad para labores definidas. El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la terminación de la relación laboral del actor con las demandadas ocurrió como consecuencia de un despido ineficaz en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si en virtud de ello procede el reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios y demás prestaciones reclamadas en las pretensiones.

TESIS: Así pues, en cuanto al reintegro solicitado por estabilidad laboral reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe señalar inicialmente, que esta norma legal fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.(...)Resulta importante recordar que, tanto la Corte Constitucional, como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, han desarrollado ampliamente el contenido de la precitada norma, por lo que es importante hacer un recuento puntual y actualizado de la posición adoptada por cada uno de los órganos de cierre.(...)Principíese por señalar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, disponiendo en la sentencia SL11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues estas situaciones pueden ser probadas con posterioridad al mismo.(...)Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.(...)Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.(...)De esta manera, en el presente asunto el trabajador no cuestiona en la apelación, que el último contrato con las demandadas fue por obra o labor determinada, sino que aduce que aún en este tipo de contratos no es posible terminarlos al culminar la labor, si el trabajador es beneficiario de la protección laboral reforzada, de modo que, debe determinarse si al momento de fenecer el mismo el día 05 de enero de 2020, se acreditó que el demandante se encontraba en una “condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores” (conforme la jurisprudencia de la Corte Constitucional), o dicho de otra forma, una “discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar”(...)Ahora bien, la

jurisprudencia constitucional y especializada establecen que la estabilidad laboral reforzada se activa únicamente cuando la condición del trabajador compromete significativamente su capacidad de trabajo. En el caso de autos, la historia clínica del 31 de diciembre de 2019 (...) señala que, tras la incapacidad, el demandante fue dado de alta por el cardiólogo y su condición fue declarada como funcional, sin requerir restricciones que impidieran su reintegro. Esta evaluación médica, confirmada por la doctora Dora Janeth Sánchez Rivera, médica ocupacional del consorcio, indica que el demandante se encontraba en condiciones idóneas para trabajar.(...)En consonancia con lo anterior, el testimonio del gerente administrativo del consorcio, subraya que las actividades de cierre comenzaron en agosto de 2019 y que el contrato fue oficialmente liquidado en noviembre de ese año. Según el declarante, no existían nuevos proyectos que permitieran la reubicación del demandante, por lo que la finalización del contrato resultó de la culminación de las labores contratadas.(...)Estos elementos llevan a este juez colegiado a concluir que el contrato del demandante, aún después de finalizar la obra, se mantuvo vigente hasta el 5 de enero de 2020 exclusivamente debido a su incapacidad. Sin embargo, se dio por terminado de manera definitiva tras su recuperación, sin posibilidad de reubicación, ya que el proyecto había concluido en su totalidad. Al respecto, cabe resaltar que esta forma de terminación del contrato, cuando concluye la obra o labor, está autorizada en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y cuenta con el aval de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la que en la Sentencia T-102 de 2020 antes referida se pronunció en los siguientes términos: De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de “la materia del trabajo.” (...)Como corolario de lo indicado, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor no estuvo motivada por una medida discriminatoria basada en el estado de salud del trabajador, que ameritara la protección laboral reforzada, sino que obedeció a una causa objetiva. Por lo tanto, no procede el reintegro al trabajo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.(...)En su recurso de alzada, la apoderada de la parte demandante sostiene que debió solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo para proceder a terminar el contrato.(...)Sin embargo, esta colegiatura no comparte dicha afirmación, pues, según lo expuesto en los apartados anteriores, la extinción del vínculo laboral, no requería obtener autorización de dicha autoridad.

MP:FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 15/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El quince (15) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN procede a proferir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **NELSON HERNÁNDEZ LOZANO** contra la sociedad **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.** (en adelante MASA S.A.S.) y la empresa **INGENIEROS CIVILES ASOCIADOS MÉXICO S.A.S.** (en adelante ICA DE MÉXICO S.A.S.), empresas que conforman el **CONSORCIO PIPELINE MAINTENANCE ALLIANCE** (en adelante CONSORCIO PMA) tramitado bajo el radicado No. **05360-31-05-002-2020-00255-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El accionante pretende se declare que entre él y las sociedades demandadas existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada entre el 17 de febrero de 2017 y hasta el 5 de enero de 2020, el cual finalizó sin justa causa, estando en tratamiento médico. Como consecuencia de lo anterior, solicita sea reintegrado a su sitio de trabajo en las mismas condiciones laborales, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, aportes a seguridad y la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, solicita el pago de la indemnización por despido injusto, el pago de las prestaciones sociales, las sanciones moratorias consagradas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, y el pago de horas extras, dominicales y festivos.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones relata el accionante, que fue contratado mediante un contrato de trabajo para obra o labor específica por el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance, integrado por Mecánicos Asociados S.A.S. (MASA) e Ingenieros Civiles Asociados de México S.A.S. (ICA de México S.A.S.), para desempeñarse en el cargo de tubero I D9.

Aduce, que a lo largo la relación laboral, prestó servicios en diversas locaciones, según las necesidades de las empresas contratantes, y sus funciones incluyeron actividades de apoyo en la extracción de petróleo y gas, y la explotación de minas. Adicionalmente, trabajaba en la construcción y alquiler de maquinaria necesaria para estas actividades, incluyendo asignaciones en la sucursal de Mecánicos Asociados S.A.S. en La Estrella, Antioquia, desde donde cumplía directrices de sus empleadores.

Agrega que la relación laboral inició el 17 de febrero de 2017 y culminó el 5 de enero de 2020.

Expone que, durante su tiempo de servicio, comenzó a experimentar problemas de salud, siendo diagnosticado con hipertensión arterial y cardiopatía isquémica, condiciones que han requerido atención médica continua y varias intervenciones quirúrgicas, y que, a pesar del tratamiento, su estado de salud ha empeorado, sufriendo dolor crónico en la región torácica y episodios de depresión.

Aduce, que, al conocer su situación de salud, su empleador dio por terminado su contrato el 5 de enero de 2020, argumentando que la obra había finalizado, pero tras su despido, sus funciones fueron asignadas a otra persona, lo cual indica que el puesto no fue eliminado, sino cubierto por un nuevo trabajador.

Afirma que sus empleadores no notificaron al Inspector de Trabajo sobre la finalización del contrato, lo cual considera una irregularidad. Asimismo, señala que no recibió indemnización por despido injusto ni la liquidación completa de sus prestaciones sociales, incluyendo cesantías, intereses sobre cesantías, primas de servicio y vacaciones.

También comenta que laboró de forma continua, sin interrupciones, bajo subordinación constante y siguiendo las instrucciones de sus empleadores, lo cual confirma que su trabajo no fue eventual ni intermitente; que trabajó más de ocho horas diarias sin que se le reconocieran horas extras, y que laboró domingos y festivos sin recibir la remuneración adicional correspondiente.

Finalmente, denuncia que las demandadas no realizaron ninguna evaluación para determinar su capacidad laboral, a pesar de sus limitaciones de salud, ni lo sometieron a una valoración por parte de las entidades competentes para establecer su capacidad de trabajo.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia absolvió a las demandadas de todas las pretensiones del actor, argumentando que la prueba documental confirma múltiples contratos de obra, firmados entre el 17 de febrero de 2018 y el 05 de enero de 2020, con periodos de inicio y finalización específicos, contratos que cumplen con lo dispuesto en el artículo 45 del C.S.T. que permite esta modalidad para labores definidas. Asimismo, el demandante reconoció en interrogatorio que se trató de contratos autónomos e independientes.

Luego de ello, se analizan las condiciones de salud del demandante para el momento de la finalización del último contrato, con el fin de determinar si existía la prohibición de despedir a trabajadores discapacitados sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con la Ley 361 de 1997, estableciéndose que el actor, diagnosticado en 2018 con una enfermedad cardíaca, permaneció incapacitado hasta el 5 de enero de 2020; y que la parte demandada estaba informada de esta situación de salud.

Sin embargo, al evaluar las circunstancias de la terminación del contrato, se concluye que el último vínculo laboral no terminó por razones discriminatorias, sino debido a la finalización objetiva de la obra, lo cual rompe el nexo causal con la discapacidad del trabajador.

La *a quo* también dispuso que no procede la indemnización por despido sin justa causa, dado que la finalización del contrato fue debida al cierre de la obra. Igualmente expuso que el actor no presentó pruebas específicas sobre las horas extras y recargos por trabajo en días festivos o dominicales.

Finalmente, examina las peticiones relativas a prestaciones sociales y vacaciones, señalando que la liquidación final del último contrato evidencia que el demandante recibió sus derechos laborales al finalizar el vínculo, y los contratos anteriores también fueron liquidados correctamente, tal como lo corrobora la documentación en el expediente.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

La sentencia fue apelada por la apoderada judicial del demandante, manifestando su inconformidad con el argumento de no existir discriminación al finalizar la relación laboral con su representado.

Aduce, que el contrato por obra o labor y la estabilidad laboral reforzada han sido temas abordados enfáticamente por las altas cortes. En particular, destaca la sentencia 2016-38401 del Consejo de Estado, en la que se afirmó que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra no son motivos suficientes para dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta. En esa misma providencia se indicó que antes de la terminación del contrato, el empleador debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, bajo pena de pagar una indemnización, conforme lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Argumenta que la sentencia T-344 de 2016 de la Corte Constitucional reitera que, aunque el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral puede concluir por la finalización de la obra o labor contratada, este principio no es aplicable cuando se trata de un trabajador en condición de especial protección constitucional. En tales casos, el empleador no puede alegar como causal de terminación el vencimiento del contrato o la culminación de la obra para la cual el empleado fue contratado.

Asimismo, señala que la facultad que tienen los empleadores de optar por contratos de tiempo limitado se ve restringida por las normas constitucionales que protegen el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes enfrentan limitaciones físicas o de salud, estabilidad laboral que forma parte de los derechos constitucionales al trabajo y de las garantías inherentes a este.

Adiciona que la Corte Constitucional busca erradicar cualquier forma de discriminación por razones físicas o fisiológicas, y en ese mismo sentido, subraya que la estabilidad laboral reforzada es de relevancia constitucional, y la Corte la protege precisamente para garantizar que los trabajadores en situación de debilidad manifiesta no se vean en riesgo de perder su trabajo, lo cual pondría en peligro su mínimo vital.

Reitera que la duración pactada para la obra o labor, pierde su validez como causal legítima de terminación del contrato, cuando se emplea de forma discriminatoria

contra empleados con estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional debe aplicarse en cualquier tipo de contrato, pues se busca proteger el derecho al trabajo y el derecho de las personas en condición de debilidad manifiesta a una vida digna, según lo establecido en la sentencia de tutela T-1310 de 2015.

Sostiene que, en el caso concreto, los documentos aportados por la parte demandada donde se menciona que la obra finalizó en febrero de 2019, y que el contrato se dio por terminado porque ya no existían labores para su representado, son excusas empleadas por la empresa para justificar la terminación de la relación laboral debido a la patología que presentaba su representado.

Además, enfatiza que, tal como ha señalado la Corte en las sentencias previamente señaladas, incluso en casos de contratos por obra o labor, es obligatorio solicitar autorización al Ministerio del Trabajo antes de finalizar el contrato, aunque la obra esté por concluir, y en el caso de autos, esta autorización no se solicitó, por lo que considera que se vulneraron los derechos constitucionales, incluyendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada y los derechos derivados de esta, como el derecho al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social.

4. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de las demandadas Mecánicos Asociados S.A.S. e ICAMEX S.A.S., en un mismo escrito, presentaron alegatos de conclusión anotando resumidamente que la sentencia de primera instancia debe confirmarse.

En primer lugar, enfatizan que existieron múltiples contratos de trabajo entre el demandante y el consorcio Pipeline Maintenance Alliance, conformado por las empresas Mecánicos Asociados S.A.S. e ICAMEX S.A.S. Señala que, según los registros documentales y la confesión obtenida durante el interrogatorio de parte, el último contrato abarcó el periodo del 19 de noviembre de 2018 al 17 de enero de 2020. El tipo de contrato fue de obra o labor específica, lo cual justifica que la finalización del contrato no fuera discriminatoria, sino que se basó en una causa legal y objetiva.

En relación con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, reconoce que el demandante presentaba una afectación en su salud, pero sostiene que la sola existencia de una discapacidad no confiere automáticamente la protección solicitada.

En este sentido, argumenta que la terminación del contrato no fue discriminatoria, ya que obedeció a la conclusión de la obra o labor para la cual Hernández había sido contratado, según lo dispuesto en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, el apoderado explica que el contrato se extendió temporalmente de buena fe, dado que la obra había finalizado el 31 de agosto de 2019 y, a pesar de ello, se mantuvo vigente el vínculo hasta el término de la incapacidad médica del trabajador, la cual concluyó el 5 de enero de 2020.

También menciona el respaldo jurisprudencial, específicamente la sentencia SL 1360-2018, la cual establece que es posible demostrar una causa objetiva y legal para la terminación del contrato dentro del proceso judicial, sin la necesidad de una autorización previa del Ministerio de Trabajo. Este respaldo avala la terminación del vínculo laboral con el demandante por el cumplimiento de la obra y no por razones de discriminación.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la terminación de la relación laboral del actor con las demandadas ocurrió como consecuencia de un despido ineficaz en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si en virtud de ello procede el reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios y demás prestaciones reclamadas en las pretensiones.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual, la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Lo primero que habrá de advertir esta Sala de decisión, es que no es objeto de discusión que entre las partes existieron diversos contratos de trabajo por obra o labor, con sus respectivas prórrogas, cuyos extremos temporales oscilaron entre el 17

de febrero de 2018 y el 05 de enero de 2020. Siendo el real objeto de inconformidad, lo concerniente a la terminación del mismo.

Así pues, en **cuanto al reintegro** solicitado por estabilidad laboral reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe señalar inicialmente, que esta norma legal fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Resulta importante recordar que, tanto la Corte Constitucional, como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, han desarrollado ampliamente el contenido de la precitada norma, por lo que es importante hacer un recuento puntual y actualizado de la posición adoptada por cada uno de los órganos de cierre.

Principiese por señalar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, disponiendo en la sentencia SL11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues estas situaciones pueden ser probadas con posterioridad al mismo.

En sentencias posteriores, verbigracia SL1360-2018, reiterada en SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, se modificó la posición que hasta el momento había defendido, y dispuso que la autorización del ministerio, 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 ese caso el empleador debe agotar 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, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

Pero además de ello, de acuerdo a los argumentos esbozados por el recurrente en este caso puntual, es pertinente referenciar que el citado órgano de cierre de esta especialidad, ha aclarado que, **no es cualquier situación de salud la que activa la garantía**, y en reciente sentencia SL1817-2023, consolidó:

*“La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada**; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134- 2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411- 2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058- 2021 y CSJ SL497-2021).” (Negrita y subraya intencional)*

Igualmente, en sentencia SL1152-2023, delimitó tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo, así: **i)** La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; **ii)** el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y **iii)** la contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Por su parte la Corte Constitucional ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre “**en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**,” sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe

una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Conviene indicar igualmente que, en la sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud **“que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores”** y que en tal sentido, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, esta es la denominada doctrinariamente *“estabilidad ocupacional”*.

Asimismo, resulta relevante que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, de la cual hacen parte las sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-061 de 2023, entre otras, el trabajador que *“pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral”* tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad, misma que no requiere ser calificada según la actual línea de la jurisprudencia constitucional y especializada, pues coinciden en que no se requiere tal supuesto para que opere la estabilidad laboral reforzada.

En tal sentido, la jurisprudencia constitucional en la última sentencia referenciada, esto es la SU-061 de 2023, determinó que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: **i)** que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; **ii)** que la

condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en momento previo al despido; y **iii)** que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

No sobra resaltar que en reciente sentencia SU-213 de 2024, el mismo órgano reiteró:

*“En conclusión, de conformidad con el precedente constitucional, el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, es decir igual o superior al 15%, presenten una **condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades**. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación”* (Negrita y subraya intencional)

De ello se desprende, que si bien anteriormente existía una brecha considerable entre la posición de ambas cortes, actualmente estas cortes confluyen en que: **a)** se es sujeto de especial protección, cuando la condición o enfermedad “*impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*” (Corte Constitucional), o dicho de otra forma “*la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar*” (Sala Laboral); **b)** la acreditación de la condición de discapacidad no requiere de prueba solemne; **c)** el empleador se encuentra obligado a acudir al Ministerio del Trabajo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, aclarando que la Sala Laboral considera que, en aquellos eventos donde se alega una justa causa para despedir al trabajador, no se exige acudir a la autoridad administrativa, quedando sí la carga de probarlo en el marco de un proceso jurisdiccional, mientras que la Corte Constitucional, dispone una presunción en el sentido que el despido fue por causa de la discapacidad, presunción que puede desvirtuarse, probando el empleador que existió justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Por otra parte, conforme a los argumentos expuestos en la alzada, y de acuerdo a la modalidad de contratación que se presentó en el *sub lite*, resulta necesario mencionar que, en el contexto de las relaciones laborales, resulta innegable que el empleador cuenta con la libertad de decidir sobre la contratación de sus trabajadores y celebrar el tipo de contrato que mejor se ajuste a sus necesidades o que determine la Ley como el contrato por **duración de obra o labor específica o determinada**, la cual es legalmente válida, atendiendo las circunstancias de las necesidades comerciales, productivas o de servicios. Esto, por supuesto, dentro de los límites y opciones

previstos en la ley. (CSJ SL 24 abr. 2012 rad. 54003, CSJ SL8693-2014 y CSJ SL3535-2015, CSJ SL15610-2016, CSJ SL814-2018, CSJ SL1614-2023).

Sobre el tema particular, además de las sentencias referencias, vale destacar un aparte de lo indicado por la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3796 de 2017, donde reitero lo dicho en la sentencia Radicado 39050 de 2013, estableció:

“Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas”

De esta manera, en el presente asunto el trabajador no cuestiona en la apelación, que el último contrato con las demandadas fue por obra lo labor determinada, sino que aduce que aún en este tipo de contratos no es posible terminarlos al culminar la labor, si el trabajador es beneficiario de la protección laboral reforzada, de modo que, debe determinarse si al momento de fenecer el mismo el día 05 de enero de 2020, se acreditó que el demandante se encontraba en una **“condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”** (conforme la jurisprudencia de la Corte Constitucional), o dicho de otra forma, una **“discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar”** (Sala Laboral).

No habiendo discusión sobre la validez de la prueba arrimada al plenario, pasa la sala a valorarla, resaltando de la extensa prueba documental lo siguiente:

- Examen médico de ingreso realizado el 24 de octubre de 2018, donde no se aprecian anotaciones sobre alguna patología del demandante (fo. 57 del archivo 02).
- Contrato de trabajo por la duración de una obra y/o labor contratada, celebrado el 17 de febrero de 2018 entre el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance (PMA) y el señor Nelson Hernández Lozano, para desempeñarse en el cargo de “tubero” (ffo. 95 a 98 del archivo 2, el cual también reposa en los archivos 21 y 24).
- Otrosi al contrato de trabajo, suscrito el 17 de febrero de 2018 (ffo. 99 del archivo 02).
- Contrato de trabajo por la duración de una obra y/o labor contratada, celebrado el 17 de julio de 2018 entre el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance (PMA) y el señor Nelson Hernández Lozano, para desempeñarse en el cargo de “tubero” (ffo. 58 a 61 del archivo 2, el cual también reposa en los archivos 21 y 24).
- Cuatro documentos “Otrosi” al contrato de trabajo suscrito anteriormente, suscritos el 17 de julio, el 08 de agosto, 23 de setiembre y 02 de octubre de 2018 (ffo. 84 a 86, 88, 89 del archivo 02).

- Misiva del 24 de octubre de 2018, donde PMA le informa al demandante que el contrato de trabajo por obra o labor finalizaba el 24 de octubre de 2018, en razón a la terminación de la obra. (fo. 63 del archivo 02).
- Contrato de trabajo por la duración de una obra y/o labor contratada, celebrado el 23 de septiembre de 2018 entre el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance (PMA) y el señor Nelson Hernández Lozano, para desempeñarse en el cargo de “tubero” (ffo. 91 a 94 del archivo 2, el cual también reposa en los archivos 21 y 24), donde se lee:

“MODALIDAD DE CONTRATO:

Descripción de la labor: Ejecución de las labores descritas en el manual de funciones establecidas por el empleador para el cargo TUBERO I D9, funciones a desempeñar en el KP 192+020 Vereda El Naranjo, Toledo (Norte de Santander).

Descripción de la obra: Prestar los servicios desde el 84.24% hasta completar el 85.88% de ejecución del Otrosí No. 1 al Contrato No. 8000002840 suscrito entre el empleador y su cliente, cuyo objeto es la ejecución de obras y trabajos de mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos.”

- Cuatro documentos “Otrosí al contrato de trabajo, suscritos el 14 de noviembre de 2018, 27 de febrero, 13 y 28 de abril de 2019 (ffo. 62,73, 75 y 77 del archivo 02).
- Escritos del 16 de mayo de 2019, donde PMA informa al demandante que las incapacidades están a cargo de la EPS hasta el día 180, y luego del día 181, será obligación de Colpensiones, por lo cual, indica que deberá arrimar el concepto de rehabilitación. (ffo. 66 a 67 del archivo 02).
- Tres documentos “Otrosí” al contrato de trabajo firmados el 13 de junio, 28 de junio y 28 de julio de 2019 (fo. 74, 76 y 79 del archivo 02).
- **Carta del día 15 de noviembre de 2019, donde PMA informa al demandante que el 31 de agosto de 2019 terminó el contrato por obra o labor para la que había sido contratado. Sin embargo, se le indica al actor que el contrato permanecerá vigente hasta el día de vencimiento de la incapacidad médica.** (ffo. 64 a 65 del archivo 02).
- Historia clínica del demandante, expedida el 6 de noviembre de 2019 por la Fundación Oncourabá Funsalud (ffo. 103 a 107 del archivo 02), donde se concluye Polineuropatía motora sensitiva desmielinizante segmentaria.
- Historias clínicas del demandante, expedidas por la Corporación Génesis Salud IPS el día 08 de enero de 2019, 10 y de octubre de 2019. (ffo. 112 a 118 y 145 a 146 del archivo 02).
- Historia clínica del 31 de diciembre de 2019 (ffo. 10 a 13 del archivo 21 y 10 a 13 del archivo 24), donde se observa:

“Análisis

PACIENTE MASCULINO DE 55 AÑOS CON ANTECEDENTES DESCRITOS CON INCAPACIDAD PROLONGADA DESDE EL 24/11/2019 EN MANEJO POR CARDIOLOGÍA CON MEJORÍA NOTABLE. ACTUALMENTE CONSCIENTE, ALERTA, AFEBRIL, HEMODINÁMICAMENTE ESTABLE, CON DISNEA DE POCOS ESFUERZOS. CON CONCEPTO DE REHABILITACIÓN DESFAVORABLE, YA VALORADO POR LA JUNTA NACIONAL PENDIENTE EL DICTAMEN. EL PACIENTE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA FUNCIONAL, CON FEVI DEL 45%, SIN EDEMAS DE MIEMBROS INFERIORES. ACTUALMENTE CON DISNEA DE GRANDES ESFUERZOS. POR LO ANTERIOR SE DECIDE REDIRECCIONARLO A LA PARTE DE SALUD Y GESTIÓN DEL TRABAJO PARA QUE SEA REINTEGRADO. SE DECIDE PRORROGAR LA INCAPACIDAD POR 5 DÍAS MÁS PARA QUE EL PACIENTE INICIE EL PROCESO. ACTUALMENTE ES FUNCIONAL. NO ES NECESARIO QUE SE SIGAN

PRORROGANDO LAS INCAPACIDADES. SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA PARA RECONSULTAR.

Plan de Manejo

1. *DIETA HIPOSÓDICA. HIPOCALÓRICA.*
 2. *CONTINUAR EL TRATAMIENTO CON SACUBITRIL, VALSARTÁN 1 TAB CADA 12 HORAS. EMPAGLIFLOZINA TAB 10 MG 1 DIARIA, WARFARINA TAB 5 MG, ATORVASTATINA TAB 40 MG, OMEPRAZOL TAB 40 MG, LEVOTIROXINA TAB 50 MG, CARVEDILOL 25 MG, METFORMINA 850 MG, ENALAPRIL TAB 20 MG.*
 3. *CONTINUAR EN CONTROLES POR CARDIOLOGÍA.*
 4. *PRÓRROGA DE INCAPACIDAD POR 5 DÍAS.*
 5. *SE REDIRECCIONA HACIA LA PARTE DE SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO PARA QUE **SEA REINTEGRADO A LABORAR.***
 6. *RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA.” (Negrita intencional)*
- Carta de terminación de contrato de trabajo, enviada por PMA al demandante el día 17 de enero de 2020 (ffo. 14 y 15 del archivo 21).
 - Examen médico ocupacional de egreso del demandante, realizado el día 17 de enero de 2020 por la galena Dora Yaneth Sánchez Rivera. (fo. 16 del archivo 21).
 - **Acta de liquidación final bilateral del contrato No. CEN1 8000002840 con fecha del 05 de diciembre de 2019, cuyo contratista fue el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance (PMA), para la ejecución de obras y trabajos de mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos, vigencia 2013-2018.** (ffo. 25 a 50 del archivo 21).
 - Misiva del 10 de enero de 2020 suscrita por PMA, donde le informa al Ministerio del Trabajo que, a la fecha, no existía ningún contrato comercial, incluyendo el 8000002840. (ffo. 51 a 52 del archivo 21)

Además de ello, en la audiencia de trámite y juzgamiento, se practicó interrogatorio de parte al demandante y a la representante legal de ICA DE MÉXICO S.A.S, destacándose los siguientes dichos:

El demandante **Nelson Hernández Lozano** expresó haber firmado ocho contratos de trabajo con el consorcio PMA, señalando que el último fue suscrito el 19 de noviembre de 2018 y que prestó sus servicios en diversas zonas del país, como Cúcuta, Banco Magdalena, Baranoa y Cartagena. Indicó además que está pensionado por invalidez desde aproximadamente agosto de 2020, fecha en la cual recibió su primer pago de pensión junto con un retroactivo de cerca de diez millones de pesos.

Admitió que su última incapacidad se extendió hasta el 5 de enero de 2020. Al finalizar esta, se le solicitó reintegrarse al trabajo, aunque, debido a sus limitaciones de salud, debía desempeñar tareas que no requirieran esfuerzos físicos significativos. En ese sentido, comentó que se presentó en la oficina del consorcio en La Estrella, Antioquia, y dialogó con el ingeniero Omar Jaramillo, a quien le propuso desempeñarse como ayudante de almacenista.

Asimismo, manifestó que desconocía la finalización del contrato comercial entre PMA y Cenit en 2019, pues estaba incapacitado y no recibió ninguna notificación formal al respecto.

Respecto al inicio de sus problemas de salud, afirmó que estos surgieron después de noviembre de 2018, y que comenzó a sentirse mal mientras trabajaba. Recordó haber informado a su jefe sobre su malestar y recibir permiso para consultar al médico. Que el 27 de noviembre de 2019, día en que acudió a una consulta en Barranquilla, fue hospitalizado.

Finalmente, en relación con la liquidación de su contrato, confirmó que recibió un pago de cinco millones cuatrocientos mil pesos.

Igualmente rindió interrogatorio de parte la señora **Yuliana María Guzmán Arana** en calidad de representante legal de Ingenieros Civiles Asociados México S.A.S., quien aceptó que la empresa que representa tenía conocimiento de la enfermedad del trabajador Nelson, ya que, durante su incapacidad, se allegó su historia clínica, la cual incluía una epicrisis que evidenciaba un problema de salud previo a su ingreso a la empresa. Sobre el estado de salud en el momento de la terminación del contrato, aclaró que, aunque el trabajador había estado en tratamiento médico, este culminó satisfactoriamente, y el cardiólogo le dio de alta, finalizando así su incapacidad. La empresa desconocía cualquier proceso de calificación de la enfermedad al momento de la terminación del contrato.

Confirmó que la empresa no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de Nelson, primero, porque esta decisión obedeció a una causa objetiva; y segundo, porque, al momento de la desvinculación, el demandante no presentaba restricciones, incapacidades ni recomendaciones vigentes, por lo cual no se consideró necesario dicho permiso.

Respecto a las funciones de Nelson, señaló que él trabajaba como tubero, realizando labores de mantenimiento, ensamblaje, limpieza y ajuste de la tubería, en una obra relacionada con un contrato con Cenit, el cual finalizó en agosto de 2019. Aclaró que, debido a trámites administrativos, la finalización definitiva se extendió hasta noviembre de ese año. Manifestó que, tras el término del vínculo laboral del demandante, sus funciones no fueron reasignadas a otra persona, ya que el contrato había concluido en su totalidad. Especificó que la terminación del contrato no fue consecuencia de la enfermedad de Nelson, sino de la finalización de la obra, y que, aunque el contrato se

mantuvo vigente mientras el trabajador estaba en incapacidad, este se dio por terminado tras su alta médica en cardiología.

Mencionó que, al finalizar su incapacidad, Nelson no se reincorporó a sus labores, ya que no había tareas disponibles para él; por lo tanto, se le entregaron los documentos de terminación, liquidación y los exámenes médicos de salida.

Finalmente, expresó que no le consta el estado de salud del demandante al momento de su ingreso, ya que en ese momento la empresa realiza únicamente un examen de aptitud laboral, y aunque los trabajadores puedan presentar algunas patologías, este examen evalúa su capacidad para desempeñar las funciones asignadas y no implica exámenes profundos ni la solicitud de historias clínicas completas, por lo que no podría afirmar si Nelson ingresó con una condición de salud precaria.

En cuanto a la prueba testimonial, se avizora la declaración de **Luis Henry Camacho Torres** (min: 01:09:05) el que expuso, que conoce a Nelson Lozano desde la niñez, ya que ambos vivían en el mismo barrio en Barrancabermeja. Explicó que, aunque no trabajaron juntos, tuvo la oportunidad de ver al demandante en los campos petroleros mientras realizaba trabajos para la empresa Masa.

Afirmó que Nelson trabajó para Mecánicos Asociados e Ingenieros Civiles Asociados México a partir del 17 de febrero de 2017, y recordaba esta fecha porque se mantenían al tanto de sus proyectos, donde estuvo varios meses hasta que enfermó, y finalizó en enero de 2020.

Sobre las labores de Nelson, mencionó que trabajaba como tubero y que, tras suscribirse varios contratos de obra, en noviembre de 2017 fue sometido a una cirugía de corazón abierto, lo que le generó una incapacidad prolongada, aproximadamente de un año. Finalmente, la empresa terminó su contrato mientras se encontraba en recuperación, aunque no conocía el motivo exacto de esta decisión.

Señaló que no tiene conocimiento de padecimientos previos en la salud de Nelson antes de su enfermedad en 2017; también comentó que la empresa estaba enterada de los problemas de salud del demandante.

Mas adelante precisó que, a pesar de la salida de Nelson, el proyecto en el que trabajaba continuó en ejecución, ya que compañeros de Nelson le informaban a él que la obra seguía en desarrollo. Aclaró que, aunque no trabajó directamente con Mecánicos Asociados, ni con el consorcio PMA o Cenit, su conocimiento sobre la

continuación del proyecto se debía a la información que le transmitieron los compañeros de Nelson, pero nunca vio el proyecto.

También se escuchó el testimonio de **Dora Janeth Sánchez Rivera** (min: 39:10), quien comentó que es médico especialista en medicina del trabajo. Declaró que tuvo un vínculo laboral con la empresa Mecánicos Asociados SAS, desempeñándose como médica ocupacional desde el 13 de septiembre de 2016 hasta junio de 2019. Explicó que, en su rol, no interactuaba directamente con los trabajadores, ya que su labor era administrativa, enfocándose en asegurar el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluía la validación de exámenes médicos ocupacionales realizados por una red de prestadores, así como la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica y diagnósticos de salud en la empresa.

Señaló que conocía el historial de Nelson Lozano, quien ingresó a la empresa el 19 de noviembre de 2018 para el cargo de tubero. En el examen médico de ingreso, realizado el 31 de octubre de ese año, se le otorgó un concepto de aptitud sin restricciones, sin que se registrara ninguna sintomatología relevante. Cinco días después del ingreso del demandante, el 24 de noviembre de 2018, presentó su primera incapacidad debido a un diagnóstico de ateromatosis y dolor torácico, mencionando al médico que los síntomas habían comenzado aproximadamente un mes antes. Sin embargo, el demandante no reportó estos síntomas en el examen de ingreso.

Explicó que, a partir de esta incapacidad, el demandante continuó en tratamiento hasta alcanzar una mejoría médica máxima, registrada por el médico tratante el 31 de diciembre de 2019. En esa fecha, se determinó que el trabajador era funcional y se le otorgó una última incapacidad hasta el 5 de enero de 2020, cuando finalizó oficialmente su período de incapacidad.

La testigo aclaró que, dado que actor estuvo incapacitado desde los primeros días de su contrato hasta enero de 2020, nunca llegó a desempeñar las labores para las que fue contratado. También explicó que, luego de la última incapacidad, el vínculo laboral del señor Nelson finalizó y se le emitió una orden para el examen médico de retiro, aunque no consta que el accionante haya asistido. Comentó que, en los registros, no consta que el médico tratante hubiese señalado restricciones o recomendaciones para Nelson tras finalizar el período de incapacidad, solo la indicación de que su evolución había sido satisfactoria y que se encontraba funcional.

En cuanto al proceso de evaluación médica, explicó que los exámenes ocupacionales no se basan únicamente en una percepción visual del trabajador, sino en una evaluación completa que incluye un interrogatorio al paciente sobre los síntomas y un examen físico. Estos exámenes también incluyen estudios paraclínicos específicos de acuerdo con el cargo, aunque estos suelen ser de tamizaje y no tan detallados como los estudios especializados, que se reservan para aquellos casos en que se detectan síntomas específicos que requieren una evaluación más profunda.

Complemento su versión indicando que, en su calidad de médica ocupacional, estima que, una vez terminada la incapacidad, es el médico tratante decidiría si continuar con algún tratamiento, y que las recomendaciones generales como dieta y ejercicio, aunque saludables, no constituyen un tratamiento médico sino hábitos de autocuidado que se recomiendan para todos los pacientes en general.

Finalmente, asistió rindió testimonio el señor **Orlando Vargas Martínez** (min: 01:28:30) relatando inicialmente que fue el gerente administrativo del consorcio PMA para el cierre del proyecto. Indicó que el contrato estaba destinado al mantenimiento del oleoducto para hidrocarburo de Ecopetrol, con una cesión posterior de parte del contrato a Cenit. Que contractualmente, el cierre estaba programado para el 28 de noviembre de 2018, sin embargo, debido a prórrogas otorgadas por Cenit para completar algunos compromisos operativos, la fecha final de ejecución se extendió hasta el 28 de febrero de 2019. A partir de ahí, se inició el proceso de cierre administrativo, y las actas de finiquito o liquidación se firmaron en noviembre de 2019, cerrando formalmente todo el contrato.

El testigo explicó que las actividades del personal fueron disminuyendo paulatinamente entre noviembre de 2018 y febrero de 2019, cuando los últimos empleados terminaron sus funciones en la zona de Copey. Aunque no pudo precisar las tareas específicas que realizaban en ese momento, indicó que algunas de las actividades incluían excavación, rocería y trabajos de inspección y tapado en el derecho de vía, además de otras intervenciones de cierre en el oleoducto.

Mas adelante clarificó que el último contrato donde necesitaron tuberos, y donde fue contratado al señor Nelson, fue desde el 1 de noviembre hasta el 30 de noviembre. Posterior a esa fecha, no se contrató a más tuberos para el proyecto.

Respecto a la continuidad de actividades del consorcio después de la finalización del contrato con Cenit, el testigo aclaró que el consorcio PMA no suscribió ningún otro

contrato comercial, ya que la razón de ser del consorcio estaba limitada a una labor específica dentro del contrato con Ecopetrol y Cenit, el cual concluyó oficialmente el 29 de noviembre de 2019. Enfatizó que, a partir de esta fecha, el consorcio ya no contaba con personal operativo ni administrativo, y tanto Cenit como Ecopetrol cerraron el contrato mediante actas de finiquito.

Para evaluar si la finalización de la relación laboral del demandante puede considerarse discriminatoria o, por el contrario, se ajustó a una causa objetiva, resulta fundamental analizar en profundidad los elementos probatorios.

En primer lugar, en la carta emitida el 15 de noviembre de 2019 por el Consorcio Pipeline Maintenance Alliance (PMA), la empresa informa al accionante, que el contrato de trabajo por obra o labor concluiría el 31 de agosto de 2019, debido a la finalización de la obra para la cual fue contratado. No obstante, el consorcio PMA aclara al demandante que **el vínculo laboral se mantendría vigente hasta el término de su incapacidad médica.** Esto evidencia que la demandada, a pesar de la conclusión de la obra, decidió continuar con el contrato, no por razones laborales, sino por la situación de incapacidad transitoria del demandante. Este proceder demuestra que la finalización no fue arbitraria ni motivada por el estado de salud del demandante, sino que respondió a la conclusión natural de la labor pactada, respetando la incapacidad médica hasta su culminación.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional y especializada establecen que la estabilidad laboral reforzada se activa únicamente cuando la condición del trabajador compromete significativamente su capacidad de trabajo. En el caso de autos, la historia clínica del 31 de diciembre de 2019 (ff. 10 a 13 del archivo 21 y ff. 10 a 13 del archivo 24) señala que, tras la incapacidad, el demandante fue dado de alta por el cardiólogo y su condición fue declarada como funcional, sin requerir restricciones que impidieran su reintegro. Esta evaluación médica, confirmada por la doctora Dora Janeth Sánchez Rivera, médica ocupacional del consorcio, indica que el demandante se encontraba en condiciones idóneas para trabajar.

Se observa que en la historia clínica mencionada reposan diversas recomendaciones o "*Plan de manejo*". Sin embargo, a juicio de esta colegiatura, estas no constituyen restricciones médico laborales, pues se limitan a una dieta hiposódica e hipocalórica y a la continuación del tratamiento con medicamentos, recomendaciones que no interfieren al menos sustancialmente con ninguna actividad laboral.

A la luz de lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral e la CSJ, en este caso no se encuentra probado que al momento de terminación del contrato del actor, este se encontrara en una condición que le **“impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”** o que tuviera una discapacidad de la cual se coligiera **“un obstáculo insuperable para laborar”**, lo que descarta la estabilidad laboral reforzada y, además, desvanece cualquier presunción de discriminación al momento de la finalización del contrato.

Y es que el solo hecho que el actor al momento del despido, viniera de una capacidad médica, no lo hace objetivamente merecedor de la protección laboral reforzada, pues esta solo operaba, si tras la incapacidad, el actor se encontrara en una condición que le **“impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”** o que tuviera una discapacidad de la cual se coligiera **“un obstáculo insuperable para laborar”**, lo que no se probó

Al respecto, esto ha indicado la Corte Constitucional en la Sentencia T-102 de 2020:

“62. Por último, si bien el accionante se encontraba incapacitado para el momento de terminación del contrato, lo cierto es que tal circunstancia no es por sí misma suficiente para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada. Por un lado, la accionada señaló que *“los médicos tratantes le concedieron seis (6) días de incapacidad al trabajador Argelino Izquierdo Candelo, y en vista de lo anterior, la empresa Serviconcretos H.S. S.A.S. le canceló oportunamente los días de incapacidad, reincorporándose nuevamente el trabajador a cumplir sus funciones hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo”*. Dicha afirmación no fue desvirtuada por el tutelante. Por tanto, es claro que el actor sí conservó su capacidad para ejercer la labor contratada luego de los periodos de incapacidad que le fueron concedidos. De otro lado, el trabajador tenía conocimiento previo de que la expiración del contrato estaba prevista para el 13 de junio de 2019. En consecuencia, el hecho de que el Hospital San José le hubiese expedido una licencia por incapacidad al accionante no era una circunstancia suficiente *per se* para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral.”

Pero es más si en gracia a discusión, el actor se encontraba en el momento de la terminación del contrato de trabajo, en una situación especial de salud, en la forma en que finalizó la relación laboral, la Sala no haya discriminación laboral, pues la prueba documental de la liquidación final bilateral del contrato No. CEN1 8000002840 y las prórrogas relacionadas con el contrato de obra o labor, reflejan la terminación progresiva y formal de la obra contratada para el mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos, y establecen claramente que el proyecto concluyó sin dejar funciones pendientes para el cargo de tubero que desempeñaba el demandante.

En consonancia con lo anterior, el testimonio de Orlando Vargas Martínez, gerente administrativo del consorcio, subraya que las actividades de cierre comenzaron en agosto de 2019 y que el contrato fue oficialmente liquidado en noviembre de ese año. Según el declarante, no existían nuevos proyectos que permitieran la reubicación del demandante, por lo que la finalización del contrato resultó de la culminación de las labores contratadas.

Estos elementos llevan a este juez colegiado a concluir que el contrato del demandante, aún después de finalizar la obra, se mantuvo vigente hasta el 5 de enero de 2020 **exclusivamente debido a su incapacidad**. Sin embargo, se dio por terminado de manera definitiva tras su recuperación, sin posibilidad de reubicación, ya que el proyecto había concluido en su totalidad. Al respecto, cabe resaltar que esta forma de terminación del contrato, cuando concluye la obra o labor, está autorizada en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y cuenta con el aval de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la que en la Sentencia T-102 de 2020 antes referida se pronunció en los siguientes términos:

“51. De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada¹, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que *“la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”*², sino que obedeció a *“la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”*³, al carácter transitorio de la labor contratada⁴ y a la desaparición de *“la materia del trabajo”*⁵.

Como corolario de lo indicado, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor no estuvo motivada por una medida discriminatoria basada en el estado de salud del trabajador, que ameritara la protección laboral reforzada, sino que obedeció a una causa objetiva. Por lo tanto, no procede el reintegro al trabajo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En su recurso de alzada, la apoderada de la parte demandante sostiene que debió solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo para proceder a terminar el contrato.

¹ Modalidad de contratación prevista por los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

² Sentencia T-641 de 2017.

³ Sentencia T-392 de 2017.

⁴ Sentencia T-614 de 2017.

⁵ Sentencia T-641 de 2017.

Sin embargo, esta colegiatura no comparte dicha afirmación, pues, según lo expuesto en los apartados anteriores, la extinción del vínculo laboral, no requería obtener autorización de dicha autoridad. En consecuencia, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia a favor la parte demandada y a cargo del accionante por haber resultado infructuoso el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada del 20 de marzo de 2022 proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido **NELSON HERNÁNDEZ LOZANO** contra las sociedades **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.** e **INGENIEROS CIVILES ASOCIADOS MÉXICO S.A.S.**, empresas que conforman el **CONSORCIO PIPELINE MAINTENANCE ALLIANCE**.

SEGUNDO: Costas a cargo del accionante y a favor de las demandadas. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **0905d4c86239952fc433c8f10cb825dc3d121936df414487e80bfe0a7fe1e3f8**

Documento generado en 15/11/2024 01:15:41 PM

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