

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en el proceso ordinario laboral promovido por NICOLAS ALONSO MAZO HINCAPIE en contra de la sociedad SP INGENIEROS S.A.S. (Radicado 05001-31-05-002-2019-00014-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a las declaraciones que entre las partes se celebró un contrato escrito por duración de la obra o labor, el cual se inició el 7 de julio de 2016 y se dio por terminado de manera unilateral sin justa causa el 6 de junio de 2018, que el contrato se terminó sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo y que gozaba de estabilidad laboral reforzada, se condene a la demandada a pagarle la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, se deje sin efecto el despido y se ordene el reintegro al sitio de trabajo sin solución de continuidad; se condene ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que el 7 de julio de 2016 inició un contrato por obra o labor con la sociedad demandada, con el fin de desempeñar el cargo de ayudante entendido; el salario básico pactado fue de \$853.860; el 27 de octubre de 2017 tuvo un accidente realizando su actividad

laboral dentro de la empresa y en horario habitual de la misma, configurándole una lesión, golpe o contusión o aplastamiento en el tronco (incluye espalda, columna vertebral, médula espinal, pelvis); como consecuencia del mismo se generaron varias incapacidades, consultas médicas, exámenes médicos, recomendaciones y demás, todos ordenados y autorizados por el médico tratante; después de la lesión volvió a su actividad laboral normal con recomendaciones del médico tratante, las cuales eran conocidas por el empleador, y que si bien estaba realizando sus funciones, debía seguir en tratamiento para la recuperación de su lesión; el 6 de junio de 2018 cuando se encontraba realizando sus actividades laborales, la demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa por medio de una carta de la que no tuvo conocimiento pleno de que era, pues solo le entregaron un paz y salvo; a la fecha de su despido se encontraba con tratamiento en su tronco del accidente laboral sufrido el 27 de octubre de 2017, siguiendo recomendaciones de su médico, sin que su empleador le haya dado importancia y realizó el despido; la obra para la que fue contratado no ha sido terminada, teniendo en cuenta que el lugar donde desempeñaba sus funciones era en el Municipio de Ituango, y que las mismas hacían parte del proyecto Hidroituango del cual se conoce públicamente que este no ha terminado, por lo que el despido no tiene justa causa.

S.P INGENIEROS S.A.S, dio respuesta en forma oportuna al libelo oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Dijo que eran ciertos los hechos referentes al tipo de vinculación, el salario devengado y la ocurrencia del accidente de trabajo. Negó los demás, indicando que la terminación de la relación laboral se dio porque la obra para la cual fue contratado había finalizado. Propuso como excepciones las que denominó inexistencia de la obligación e imposibilidad jurídica de deducir obligaciones y responsabilidad de la demandada, prescripción y buena fe.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 25 de noviembre de 2021, absolvió a SP INGENIEROS S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Nicolás Alonso Mazo Hincapié, a quien le impuso las costas, las que serían tasadas en el momento procesal oportuno.

La Sala conoce del asunto por el recurso de apelación que fue interpuesto oportunamente por el apoderado de la parte demandante, a quien le fue concedido. Como argumentos expone que el juez de instancia está teniendo en cuenta para sustentar la sentencia unos exámenes que ocurrieron 2 años después de la terminación de la relación laboral, pues estos fueron realizados el 16 de marzo de 2021, y el sustento de la demanda es que el demandante se encontraba incapacitado para el momento del despido, sin que para tal momento se le haya realizado ninguna calificación, por lo que no resulta dable tener en cuenta un 0.00% como porcentaje de pérdida de capacidad laboral hoy cuando la situación era distinta cuando se dio por finalizado el contrato. Refiere que el actor para cuando fue terminado su contrato tenía una discapacidad dado que para esa fecha lo tenían realizando actividades distintas para las que fue contratado como lo era de lavar y doblar ropa, sin que la persona tenga que quedar en una discapacidad total para reclamar el fuero de estabilidad. Indica que no se dijo nada en cuanto al examen de retiro, cuando se debió de haber exigido para demostrar las condiciones en las que se encontraba el trabajador para la culminación del contrato de trabajo

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que entre las partes se celebró un contrato por obra o labor, el cual se desarrolló entre el 7 de julio de 2016 al 29 de mayo de 2018, teniendo en cuenta que entre tales períodos se dieron varias adiciones, así como que el señor Nicolás Alonso Mazo Hincapié sufrió un accidente de trabajo el 27 de octubre de 2017. Tampoco se discute que el salario con el que fue contratado el demandante era de \$853.860 mensuales.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si para la finalización del contrato que existió entre las partes que integran este litigio, el demandante era o no beneficiario

de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y en caso de una respuesta afirmativa, se entrarán a definir las consecuencias legales de ello.

Para dar inicio al asunto de debate, debe tenerse en cuenta que las partes suscribieron el 7 de julio de 2016 un contrato por obra o labor, el cual tenía como objeto *“Hasta completar la remoción de 75.000 metro cúbicos de derrumbe a partir del 17 de junio de 2016, medidos de acuerdo a informe de producción diaria ejecutada, actividad que hace parte de la recuperación ambiental autorizada por EPM; esto durante la suspensión del contrato NCT-1-2013-000001 “Construcción de la vía entre Puerto Valdivia y sitio Presa del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, suscrito por EPM para la construcción de las obras principales localizado en el Departamento de Antioquia, jurisdicción de los municipios de Valdivia, Briceño e Ituango. Se aclara que en todo caso, podrá terminarse si EPM, así lo determina, o hasta el momento en que por cualquier circunstancia la obra se suspenda o termine o se dé por concluida total o parcialmente”*, y como cargo a desempeñar por el señor Mazo Hincapié el de *“AYUDANTE ENTENDIDO”*, contrato este que tuvo varias adiciones, siendo la última de ellas la suscrita entre las partes el 19 de mayo de 2018, todas ellas teniendo en cuenta el oficio de *“AYUDANTE ENTENDIDO”* que ostentaba el señor Nicolás Alonso.

De igual manera, obra en el expediente la comunicación fechada el 29 de mayo de 2018, mediante la cual la sociedad demandada le da por finalizado el contrato de trabajo al demandante, indicándole textualmente lo siguiente:

“Nos permitimos informarle que en virtud del cumplimiento del plazo final pactado para la ejecución de las cantidades acordadas mediante acta de modificación bilateral N° 11 del contrato N.CT-1-2013-000001 Construcción de la vía entre Puerto Valdivia y Sitio Presa del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, suscrito con EPM para la construcción de las obras principales localizado en el Departamento de Antioquia, jurisdicción de los municipios de Valdivia, Briceño e Ituango, de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, a partir del día 29 de mayo de 2018, cesa su vinculación laboral con la empresa y con ella todas las obligaciones que se derivaron del contrato de trabajo suscrito entre las partes, por lo que podrá reclamar su paz y salvo al almacenista, chequeador de tiempo y/o jefe inmediato”.

Al respecto, y teniendo en consideración lo que hasta aquí se ha dicho, tal causal resulta objetiva, es decir, que dado que el motivo o causa para la cual fue contratado el señor Mazo Hincapié se terminó, ya no existe razón legal para mantener el vínculo contractual, por cuanto del material probatorio existente al interior del plenario, como son la historia clínica y el dictamen de pérdida de capacidad laboral, se evidencia que el accionante no se encontraba incapacitado para el momento de la terminación laboral y tampoco se evidencia que tuviera alguna secuela o que estuviera pendiente de algún procedimiento médico como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 27 de octubre de 2017, avizorándose incluso tanto del interrogatorio de parte como del testimonio brindado por el señor José Manuel Torres Bustamante, compañero de trabajo, que este se encontraba laborando para la data del finiquito contractual, de donde resulta dable concluir que la terminación del contrato de trabajo del señor Nicolás estaba amparada en una condición objetiva, como lo era la terminación de la obra para la cual había sido contratado, por lo que no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminada la relación por cuanto el fundamento de tal circunstancia no obedeció a la presencia de alguna discapacidad del trabajador para desempeñar sus labores sino que estuvo fundamentada en la culminación de la obra estructural para la cual fue contratado. Sobre este asunto, téngase en cuenta la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Radicado SL1360-2018, en la que se adoctrinó:

“Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes

razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado.

(...)

Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, 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 y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario (...)"

No está de más indicar que si bien resulta claro con base en el material probatorio que el actor sufrió tanto un accidente de trabajo como uno de origen común, para el momento de la liquidación del contrato de trabajo del demandante, no se evidencia que este estuviera padeciendo alguna dolencia física; sin embargo, es imprescindible precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por el promotor del proceso, no es suficiente contar con cualquier afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y

que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

Bajo tales presupuestos, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que el señor Nicolás Alonso Mazo Hincapié para el momento en que le fue cancelado su contrato de trabajo, no gozaba de estabilidad laboral reforzada, por cuanto resulta evidente de la lectura de la historia clínica que este ya había sido dado de alta por parte de la ARL frente a la patología que lo aquejaba, a más de eso no se encontraba incapacitado y que si bien pudo presentar restricciones para el cumplimiento de sus funciones, estas eran de carácter general.

Y es que se dice lo anterior por cuanto analizada la historia clínica del señor Nicolás Alonso Mazo Hincapié (fls. 31 y ss), se puede evidenciar que sufrió un accidente de trabajo el 27 de octubre de 2017, el cual le generó en un principio una incapacidad médica de 4 días por *“...trauma lumbar a nivel de L1 mientras laboraba, contuso, se ingresó para analgesia y estudio de RX”*, la que fue prorrogada consecutivamente por varios días siendo la última de ellas la que se venció el 21 de noviembre de 2017; luego, mediante examen físico que se le realizó al demandante el 5 de diciembre de 2017, se dejó constancia en su historia clínica ocupacional una serie de restricciones como lo eran las de *“NO DEBE EXPONERSE A LA MARCHAS PROLONGADAS O EVITAR EL USO DE HERRAMIENTAS QUE GENEREN ALTO (SIC), NO DEBE REALIZAR MOVIMIENTOS DE FLEXIÓN, NO DEBE REALIZAR MOVILIZACIÓN DE CARGAS MAYORES DE (SIC)”*, remitiéndolo a especialista por ortopedia. Más adelante, con fecha del 7 de diciembre de ese mismo año, consulta por su EPS, la cual le generó una incapacidad por el mismo diagnóstico de 5 días; el día 20 de diciembre de 2017 acude a cita con ortopedista de la ARL COLPATRIA quien conceptuó *“El paciente refiere un dolor dorsolumbar relacionado con accidente laboral-Es claro que dicho accidente no es la causa de la persistencia del dolor, debido a que el trauma fue contuso y sin lesiones óseas lo cual objetivamente no da una incapacidad mayor a 8 días. Se considera que el evento laboral está resuelto y la cronicidad de sus síntomas deben ser manejados por su EPS-alta por el módulo de columna se envía copia a su ARL- actividad laboral normal”*; después, el día 25 de febrero de 2018, el

señor Mazo Hincapié sufre un nuevo accidente teniendo como origen *“ME CAÍ DE LAS ESCALAS DE LA CASA, REFIERE CUADRO CLINICO DE 13 HRAS DE HABER SUFRIDO CAIDA...”*, teniendo como consecuencia *“...FRACTURA INTERTOCANTERICA DERECHA DE FEMUR INCOMPLETA, SIN INDICACIÓN DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA POR EL MOMENTO;...”*, la que le generó una incapacidad médica de 30 días y como recomendaciones le fueron dadas las de *“1. MANTENER REPOSO EN CAMA 2. EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALERAS 3. NO HACER EJERCICIOS DE IMPACTO (CORRER, SALTAR);* después en atención médica del 18 de abril de 2018, le dan incapacidad por un (1) día por igual diagnóstico, señalando el médico que *“...considero pertinente el reintegro laboral...”*.

Este recuento permite concluir sin dubitación alguna que ni por el accidente laboral, ni por el de origen común, el señor Nicolás Alonso Mazo Hincapié tenía algún periodo de incapacidad vigente, por el contrario, lo que se evidencia es que contaba con su capacidad laboral para ponerla al servicio de su empleador, pues no puede perderse de vista que el cargo para el cual fue contratado el señor Nicolás Alonso fue el de *“AYUDANTE ENTENDIDO”*, el cual tenía unas obligaciones generales descritas en la cláusula primera del contrato obrante de folios 125 y ss, más no específicas y que fueran el sustento de la contratación.

Debe indicarse igualmente que si bien la calificación de pérdida de capacidad de que fue objeto el actor fue posterior a la fecha en que se dio por terminada la relación laboral, la misma resulta relevante en el sentido que sirve para determinar si este había quedado con alguna secuela fruto del accidente de trabajo que padeció el 27 de octubre de 2017, y que si bien la valoración se le realizó en el año 2021, la fecha de estructuración es la que hubiera definido desde cuando se generó la secuela que puede dar origen a la determinación de una pérdida de capacidad laboral, que para el caso de autos no opera al ser calificado tanto por la ARL AXA COLPATRIA como por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con un 0.00%, teniendo en consideración que los diagnósticos motivo de evaluación fueron *“OTROS TRAUMATISMOS ESPECIFICADOS DEL ABDOMEN, DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS”* y *“ESCOLIOSOS, NO ESPECIFICADA”*.

En cuanto al examen médico de retiro que no le fue realizado al demandante, baste decir que tal asunto no fue referido en la demanda, ni en los hechos ni en las pretensiones, por lo que resulta un tema nuevo respecto del cual no habría lugar a ningún pronunciamiento; no obstante, en gracia de discusión, debe indicarse que en la comunicación mediante la cual se le dio por terminado el contrato de obra o labor al actor, se le indicó textualmente lo siguiente:

“Del mismo modo, atendiendo lo dispuesto en el artículo 348 del C.S.T sobre medidas de higiene y seguridad, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007 sobre evaluaciones médicas ocupacionales, deberá presentarse a su examen médico de egreso dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de retiro indicada en el párrafo anterior, de no hacerlo “Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen”.

Es claro entonces que el demandante efectivamente recibió la instrucción por parte de su empleador para que adelantará los trámites tendientes a la realización de su examen de egreso, sin que resulte como carga para SP INGENIEROS S.A.S. exigirle a su trabajador la práctica del mismo, por cuanto las consecuencias de su no realización quedan en cabeza del trabajador, tal como lo señala el inciso segundo del numeral 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual sirvió de sustento para el párrafo transcrito.

No está de más indicar que quien pretenda mediante un proceso judicial el reconocimiento de alguna pretensión, debe adjuntar a este todos los medios probatorios que le den al juzgador la certeza respecto de dicho derecho, en clara alusión a lo dispuesto por el artículo 167 del Código General del Proceso, por aplicación analógica conforme lo establece el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en clara aplicación del aforismo latino que regla la actividad judicial «*mihi factum, dabo tibi ius*» (*dadme los hechos, yo te daré el derecho* - «*son los hechos las voces del derecho*») (CSJ SL 13877-2016).

Se dice lo anterior por cuanto esta Sala de Decisión Laboral considera que al plenario no se allegaron por parte del demandante elementos probatorios que dieran cuenta que estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada, lo que

indudablemente trae como consecuencia el no reconocimiento de las pretensiones deprecadas con la demanda.

Sin más por considerar, habrá lugar a confirmar la sentencia venida en apelación, incluido lo relativo a las costas. En esta instancia las mismas estarán a cargo de la parte demandante, fijándole como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.


DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación, incluido lo relativo a las costas.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310500220190001401
Proceso:	Ordinario
Demandante:	NICOLAS ALONSO MAZO HINCAPIE
Demandados:	SP INGENIEROS S.A.S.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	14/12/2022
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/12/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario