

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



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ
DEMANDADOS	ARGEÓN S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001 31 05 008 2020 00309 01
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Contrato de Trabajo - Estabilidad Laboral Reforzada – Ley 361 de 1997 - Indemnización por Despido
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 300

Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 045 de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del **DEMANDANTE**, respecto de la Sentencia del 5 de abril de 2022, proferida por el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

ANTECEDENTES

El señor **JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **ARGEÓN S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare ineficaz el despido del que fue objeto por parte de la sociedad accionada, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta y no haber solicitado el permiso ante el Ministerio del Trabajo. **2)** En consecuencia, pidió condenar a **ARGEÓN S.A.S** a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social dejados de cancelar desde el 16 de junio de 2020 hasta el cumplimiento de la orden de reinserción a sus labores. **3)** Así mismo, instó el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la indexación de las sumas resultantes.

En subsidio del reintegro reclamado, deprecó: **4)** Condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, conforme lo previsto en el artículo 64 CST.

Como sustento de sus pretensiones, adujo el demandante que ingresó a laborar a la empresa **ARGEÓN S.A.S** el 28 de mayo de 2019 en el cargo de AYUDANTE DE CONSTRUCCIÓN, ello mediante contrato de trabajo a término indefinido, con un salario de \$900.000 mensuales. Dicha labor explicó, la ejerció de manera personal, en una jornada de lunes a sábado de 7:00 am a 5:30 pm, sin que se llegare a presentar queja o llamado de atención alguno.

Que, por disposición de la empresa, el 23 de mayo de 2019 fue realizado examen ocupacional de ingreso, que arrojó como conclusión: *“se considera no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de ayudante de construcción”*.

Posteriormente, el 27 de junio de 2019, estando en función de su trabajo, sufrió accidente de trabajo al resbalarse con una canaleta, percance que le ocasionó lesiones de rodilla, por lo que dos (2) días después asistió a su ARL AXA COLPATRIA en la clínica CES, sitio en que le fue diagnosticada *“contusión en la rodilla derecha con dolor local y limitación funcional, no hay hallazgos que sugiera fractura, luxación o esguince”*, ordenándose manejo analgésico e incapacidad de dos (2) días, siendo dado de alta el 1 de julio de 2019.

No obstante, indicó que el 2 de julio de 2019 regresó para valoración por ortopedia, y al persistir con los dolores, asistió nuevamente al día siguiente. Que el 5 de julio de esa anualidad se le realizó examen diagnóstico de rodilla que arrojó: *“menisco externo con ruptura lineal del cuerno posterior, no es una ruptura completa” // “Menisco externo con ruptura completa lineal del cuerno posterior, separación meniscocapsular y derrame, degeneración quística periférica del cuerno anterior del menisco externo, abombamiento del colateral externo asociado a la meniscopatía”*, circunstancia que en asistencia del 19 de julio de 2019 por ortopedia es diagnosticado como *“Desgarro de Meniscos, se trata de una preexistencia que debe ser tratada por la EPS”*, cuestión que dijo no constarle, ya que en el examen de ingreso no presentó restricción para desempeñar el empleo.

Que el 25 de julio de 2019 asistió a la *IPS In Corpore*, donde le dieron recomendaciones laborales por 20 días, y así mismo fue valorado por el médico de la empresa, quien a su vez le extendió recomendaciones para manipular pesos, no trabajo en alturas, actividades que no impliquen la flexión de la rodilla y alternancia de posturas. Días después, en atención médica del 31 de agosto de 2019 le conceden (2) días de incapacidad.

Que en enero de 2020 en consulta por ortopedia se dispuso manejo quirúrgico consistente en *“MENISCECTOMIA MEDIAL Y LATERAL POR ARTROSCOPIA INSTRUMENTAL ARTROSCÓPICO DE RODILLA, SINEVECTOMÍA DE RODILLA PARCIAL POR ARTROSCOPIA EXCLUYE LA EXTIRPACION DE QUISTE DE BAKER Y CONDROPLASTIA DE ABRASION PARA ZONA PATELAR POR ARTROSCOPIA”*. Sigue refiriendo que posterior a ello requirió de otras citas médicas e incapacidades, pese a que ya había sido reubicado por recomendación médica, mientras estaba a la espera del procedimiento, el cual fue llevado a cabo del 22 de febrero de 2020 en la Clínica Sagrado

Corazón de Jesús, prescribiéndose incapacidad de 30 días, recomendaciones postoperatorias y cuidados en casa.

Expresó que le fueron ordenadas 20 sesiones de terapia, mismas que debido a las restricciones de la pandemia, solo pudieron iniciarse el 27 de mayo de 2020, para ser finalizadas el 27 de agosto de ese año, continuando con recomendaciones médicas.

En ese sentido, hizo el siguiente resumen de incapacidades desde el día del percance sufrido:

DIAS DE INCAPACIDAD	DESDE	HASTA
3	20 enero 2020	22 enero 2020
10	23 enero 2020	01 febrero 2020
10	03 febrero 2020	12 febrero 2020
3	19 febrero 2020	21 febrero 2020
30	22 febrero 2020	22 marzo 2020
8	24 marzo 2020	31 marzo 2020
15	01 abril 2020	15 abril 2020
7	16 abril 2020	22 abril 2020
7	22 abril 2020	28 abril 2020
10	29 abril 2020	8 mayo 2020
3	9 mayo 2020	11 mayo 2020
20	12 mayo 2020	31 mayo 2020
8	01 junio 2020	8 junio 2020
3	12 junio 2020	14 junio 2020

Que culminadas las incapacidades, debía reintegrarse con recomendaciones médicas; no obstante, manifestó que la representante legal de la empresa le manifestó que no tenía donde reubicarlo, sugiriéndole que esperara en la casa, mientras era llamado para trabajar o pedir más incapacidades.

Que el 16 de junio de 2020 recibió llamada de su empleadora, citándolo para reunirse en “la bomba de Zenú – Medellín”, encuentro en el cual le fue reiterado que no tenían donde reubicarlo, por lo que debía buscar otro empleo, procediendo a despedirlo con el pago de la liquidación de prestaciones por valor de \$1.420.000, así como la primera quincena del 1 de junio de 2020 en la suma de \$250.000.

Aunado a lo anterior, informó que el 8 de septiembre de 2020 le fueron ordenadas 156 sesiones de terapia, con exámenes de “*NEUROCONDUCCIÓN POR CADA EXTREMO (UNO O MAS NERVIOS), ELECTROMIOGRAFÍA EN CADA EXTREMIDAD (UNO O MAS MUSCULOS)*”.

En ese contexto, afirmó que fue despedido de manera injusta por su empleador, con la justificación de no tener donde reubicarlo, pese a conocer que estaba en estado de debilidad manifiesta, sin reconocerle siquiera la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, accionar para el que no contaba con la autorización del Ministerio de Protección Social (f. 1 a 7 Archivo 01 ED y f. 1 a 3 Archivo 04 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la sociedad **ARGEÓN S.A.S.** se opuso a lo pretendido, argumentando que en realidad el contrato del demandante inició el 29 de mayo de 2019, pactado bajo la modalidad de obra o labor determinada, por lo que se hallaba atado a la finalización del contrato de obra pública consistente en la “*CONSTRUCCIÓN DE RONDAS CORONACIÓN DEL PROYECTO CONEXIÓN VIAL ABURRÁ – TÚNEL DE ORIENTE*”, la que estaba presupuestada para terminar a finales de diciembre de 2019, pero que se extendió hasta el 16 de junio de 2020.

Que no conocieron lo del accidente de trabajo sufrido por el accionante, como quiera que un día la representante de la empresa lo vio “*cojeando*” y al consultársele por ello, respondió que el día anterior había sufrido un resbalón en la obra, recibiendo un golpe en su rodilla derecha, por lo cual ella procedió a reportar lo señalado por el trabajador como un accidente de trabajo, y remitirlo para que fuese atendido por urgencias, atención en la que fue detectado un problema de meniscos catalogado como preexistente, motivo por el que pasó a ser tratado en su EPS, practicándose cirugía en febrero de 2020.

Aceptó que la empresa conoció de varias incapacidades de 2, 3, 7 y 8 días, con excepción de la generada a raíz de la cirugía que fue de 30 días, resaltando que la última fue de 8 días, con vigencia del 1 al 8 de junio de 2020. En ese sentido, expuso la demandada que siempre cumplió las recomendaciones médicas, desconociendo otros asuntos médicos del actor.

En ese contexto, puso de presente que el accionante interpuso acción de tutela por los mismos hechos de la presente demanda, conocida por el JUZGADO VEINTITRÉS CIVIL MUNICIPAL DE LA ORALIDAD DE MEDELLÍN, Rad. 050014003023202000360, misma que culminó con una decisión desfavorable. En este punto, insistió en que el objeto del contrato por el cual había sido vinculado el señor **GARCÍA JIMÉNEZ**, se agotó con la finalización del contrato de obra referido, época para la cual este no tenía incapacidad vigente, negando rotundamente las aseveraciones de la demanda en cuanto a la forma como fue desvinculado.

En consecuencia, formuló como excepciones las de: “(...) *BUENA FE DE LA DEMANDADA; MALA FE DEL DEMANDANTE; COSA JUZGADA; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS y PRESCRIPCIÓN* (...)” (f. 1 a 8 Archivo 07 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante Sentencia del 5 de abril de 2022, decidió:

“(…) **PRIMERO:** Se **DECLARA** que entre el señor JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ y la sociedad denominada ARGEÓN S. A. S., existió vinculación laboral regida por un Contrato de Trabajo por obra o labor, la cual tuvo como extremo inicial el 29 de mayo de 2019 y como extremo final el 16 de junio de 2020, y que la terminación de dicho contrato fue legítima, y ajustada a la ley.

SEGUNDO: Se **ABSUELVE** a la sociedad denominada ARGEÓN S. A. S., de las todas y cada una de las pretensiones formuladas con esta demanda por el señor JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ, según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: SE CONDENA en COSTAS a la parte demandante, las cuales serán tasadas oportunamente por la Secretaría del Despacho. Se FIJAN agencias en derecho en la suma de \$500.000, las cuales están a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad demandada. (...)”.

Para arribar a esta decisión, la Juez de primer grado comenzó por precisar que de lo argumentado por las partes enfrentadas en juicio, era claro que estas sí habían estado atadas mediante un *contrato de trabajo por obra o labor determinada*, que tuvo como extremo inicial el 29 de mayo de 2019 y finalizó el 16 de junio de 2020, el cual dependía de la duración del contrato de obra pública “**CONSTRUCCIÓN DE RONDAS CORONACIÓN DEL PROYECTO CONEXIÓN VIAL ABURRÁ – TÚNEL DE ORIENTE**”, misma que culminó en la fecha indicada.

En lo referente al despido en estado de debilidad manifiesta, conforme lo indicado en la Ley 361 de 1997, en concordancia con lo señalado en sentencias SU-049 de 2017, SL1360-2018 y SL3520-2018, hizo especial énfasis en esta última decisión, a efectos de resaltar que la Sala de Casación Laboral de la CSJ precisó la manera como operaba la estabilidad laboral en *contratos de obra o labor determinada*, señalando que el cumplimiento de su objeto era una razón objetiva para la terminación del vínculo, de ahí que mal podría predicarse una estabilidad frente a un trabajo inexistente, posición que respalda también con lo considerado en la sentencia SL287-2020.

Bajo ese entendido explicó que, en el particular, de acuerdo con las pretensiones del gestor, lo reclamado es el reintegro en atención a que para la época de la desvinculación se encontraba disminuido físicamente; no obstante, indicó la Juez que según la prueba documental y testimonial, la terminación del contrato tuvo como causal objetiva la culminación de la obra civil comentada, en virtud de la cual había sido contratado, conforme le fue indicado desde la suscripción del contrato como tal, siendo esta una causa legal y objetiva, descartando una posible discriminación de parte del empleador, máxime que ante la finalización de la obra, resulta imposible la renovación del contrato.

En consecuencia, coligió que la terminación de la relación de trabajo fue legítima, tornándose innecesaria la solicitud de permiso ante el Ministerio del Trabajo, en tanto la labor había culminado. Igual suerte concluyó para la indemnización por despido injusto peticionada como subsidiaria.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Siendo que la sentencia resultó totalmente adversa al **DEMANDANTE**, de conformidad al artículo 69 del Código de Procedimiento Laboral, se hace imperioso conocer la providencia de primera instancia en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

A través del Auto del 19 de octubre de 2022 se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión; no obstante, omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 03 Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico a abordar por parte de la Sala gravita en verificar, primero, la naturaleza jurídica del contrato que unió al señor **JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ** y a la sociedad **ARGEÓN S.A.S.**

En segundo lugar, habrán de estudiarse las condiciones en que terminó dicho contrato de trabajo, a efectos de determinar si el citado fue desvinculado encontrándose amparado por la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, y, en consecuencia, si procede ordenar el reintegro al cargo que ocupaba, junto con el pago de los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social dejados de cancelar desde la desvinculación, hasta el cumplimiento de la eventual orden de reintegro. Así mismo, habrá de estudiarse la viabilidad de imponer a la demandada el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la indexación de las sumas resultantes.

En subsidio del reintegro, la Sala analizará si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

- (i) Que el señor **JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ** fue vinculado para laborar al servicio de la sociedad **ARGEÓN S.A.S.**, mediante contrato de trabajo por obra o labor determinada, vigente desde el 29 de mayo de 2019 (f. 31 Archivo 07 ED).
- (ii) Que el cargo desempeñado por el demandante era de “*ayudante de construcción*”, remunerado con el salario mínimo legal mensual (f. 31 Archivo 07 ED).
- (iii) Que la vinculación se mantuvo vigente hasta el 16 de junio de 2020, fecha en la que fue retirado del servicio, según se extrae de la carta de terminación del vínculo laboral de la misma fecha, visible a folio 32 Archivo 07 ED.

DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO

Delimitada la contienda en los términos expuestos, surge para la Sala como primer punto a desatar, el relativo a la naturaleza de la vinculación laboral del demandante, quien desde la demanda propone que estuvo vinculado a la empresa accionada mediante *contrato a término indefinido*, mientras que la pasiva insiste en que la *contratación fue por obra o labor contratada*.

Para desatar este primer punto de análisis, huelga recordar que el contrato por **obra o labor** es una modalidad contractual reconocida como de resultado, lo que significa que no atiende a la duración sino a la ejecución de la labor (Art. 45 CST). La vigencia de este tipo de contrato se encuentra subordinada a un hecho futuro, ya que se entiende celebrado por el tiempo necesario para la culminación de la obra o la labor pactada, para lo cual ha de tenerse en cuenta que la duración de la misma depende de su propia naturaleza, y no de la voluntad de los contratantes.

De lo anterior emerge, que la terminación de la vinculación del trabajador no está supeditada a ningún hecho de carácter subjetivo, volitivo del contratante, sino más bien a un hecho puramente objetivo, que depende solamente de las contingencias de la obra o labor desarrollada.

En tanto es la naturaleza de la obra la que determina la duración de la relación laboral, esta debe ser acordada entre las partes de manera precisa, medible y cuantificable, de forma que el trabajador tenga certeza a partir de qué momento fenece el vínculo laboral, debiendo consignarse con estricta precisión la obra o labor a realizar.

Frente a ello, la jurisprudencia especializada ha decantado que la obra o labor debe estar determinada claramente, pues de lo contrario el mismo mutaría a un contrato de carácter indefinido. Dicha interpretación se ha dado a tono con lo establecido en el numeral 1° del artículo 47 CST. Así lo reiteró recientemente la Sala de Casación Laboral de la CSJ en Sentencia SL1796-2023 en la que indicó:

“(…) La duración del nexo, pues, está sometida a la ejecución de determinadas actividades, y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero en todo caso, esta debe ser precisa y clara, de tal manera que pueda ser identificada y constatada, so pena de comprender que realmente se trata de un vínculo de duración indefinida.

De esa manera, el elemento distintivo o relevante del contrato de trabajo por obra o labor determinada, es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio que se contrata, esto es, este perdura mientras no finalice la obra convenida. Por tanto, su duración no depende de la voluntad del empleador, sino de la realización de la actividad, y por ello, se entiende que dicho contrato dura tanto como se requiera para cumplir con la labor determinada (CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, SL 6 mar. 2013, rad. 39050, SL3282-2019 y SL1052-2022). (…)”. (Subrayas y negrillas fuera de texto).

Esgrimido lo anterior, en el particular se observa que el contrato suscrito como punto de partida de la relación jurídica entre las partes, contempló los siguientes términos (f. 31 Archivo 07 ED):

“(…) Se ha celebrado el contrato individual de trabajo que se registró por las siguientes disposiciones legales y por las siguientes cláusulas: 1°. El trabajador se compromete a colocar al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en el oficio de AYUDANTE DE CONSTRUCCIÓN durante el tiempo que para su especialidad de trabajo lo requiera la ejecución del RONDAS CORONACIÓN – CTO437-2018 de la obra TÚNEL DE ORIENTE, terminada la cual, se dará por terminado su contrato de trabajo (…).”

Nótese entonces que la redacción de la disposición contractual, aunque simple, es clara en cuanto a la labor a desplegar por el accionante, y hasta donde extendería su vinculación, esto fue, hasta la culminación del contrato “CTO437-2018”, que tenía como objetivo para la empresa **ARGEÓN S.A.S.** la “**CONSTRUCCIÓN DE RONDAS CORONACIÓN DEL PROYECTO CONEXIÓN VIAL ABURRÁ – TÚNEL DE ORIENTE**”, precisión con la cual, en sentir de la Sala, se satisfizo la obligación de determinar y delimitar con claridad y especificidad la obra o labor contratada, en la medida que la vigencia de la contratación del actor se delimitó a la terminación del objeto encomendado, condición concreta y determinable. En consecuencia, procede mantener lo decidido por la Juez de primer grado a este respecto.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En punto al segundo tópico que debe abordar la Sala, es menester indicar que el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, establece que en ningún caso una persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención que: “Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”.

Conforme a lo expuesto por la Corte Constitucional, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y por tanto como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable

cuando la patología que padece le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En esos términos tenemos que, son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **primero**, debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; **segundo**, dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **tercero**, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; **cuarto**, la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

También ha dicho la Alta Corporación, que, en relación con la limitación de salud presentada por el trabajador, no se requiere que la misma cuente con la calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la protección predicada también aplicará para aquellos que su situación de salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (T-277 de 2017).

Paralela a la posición evocada, aparece lo planteado por la CSJ – Sala de Casación Laboral, que en Sentencia SL1360-2018 se aparta de su criterio anterior, que imponía una calificación de la limitación de salud, con carácter de moderada, severa o profunda, para concluir ahora en síntesis, que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tiene como objetivo amparar a aquellos trabajadores que afronten alguna discapacidad, a efectos de que no sean despedidos en razón a esa limitación física, sensorial o mental, sin que ello sea óbice para despedir con justa causa a un trabajador discapacitado, caso en el cual, el trabajador, expone la Corte, podrá acudir a la Justicia, y en tal evento, le corresponderá probar “(...) *su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz* (...)”.

En la misma senda ha precisado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia SL2814-2018, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no consagra la prohibición de terminar por las justas causas contempladas en la ley, el contrato de trabajo de quien esté en situación de discapacidad**, pues lo que se sanciona en el referido artículo, es que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio. De esa manera lo reiteró, por ejemplo, en la Sentencia SL2586-2020.

“(...) Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. (...)”.

En esos términos, teniendo en cuenta que la parte actora insiste en ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, y que la entidad demandada fundó su decisión en la facultad resolutoria que posee como extremo contratante para culminar el vínculo del accionante, corresponde a la Sala entrar a determinar, primero, si efectivamente se trató de un despido, y de ser así, habrá de verificarse si para el momento en que acaeció la desvinculación, el trabajador gozaba o no de estabilidad laboral reforzada, ahondando en las circunstancias que rodearon el rompimiento contractual, a fin de concluir si el retiro del servicio deviene en ineficaz, y debe ordenarse la reinstalación en el puesto de trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, por el tiempo que ha estado cesante.

Para ello, huelga anotar que, a folio 32 Archivo 07 ED reposa copia de misiva adiada el 16 de junio de 2016, remitida por la empresa **ARGEÓN S.A.S.** al señor **JHONATAN DAVID GARCÍA JIMÉNEZ**, en la cual informó:

Como es de su conocimiento, usted tiene vigencia con la empresa ARGEON SAS un contrato individual de trabajo por la siguiente obra contratado: Construcción RONDAS desempeñando el cargo de AYUDANTE DE CONSTRUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la duración de su contrato está ligado a la obra Contrato CTO 437-2018 FII Construcción de Rondas Coronación del proyecto Conexión vial Aburrá - Túnel de Oriente y que dichas obras tienen completamente el 100% tanto de ejecución como de plazo dado al contrato por la Constructora Túnel de Oriente S.A.S., cobra validez el literal d) del artículo 61 del código sustantivo del Trabajo Colombiano que dice:
"TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO ART 61. TERMINACION DEL CONTRATO DE LA OBRA O LABOR CONTRATADO"

El anterior documento aparece firmado por el demandante en señal de recibo, acompañado de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, suscrita igualmente por el trabajador, la cual, en línea con la carta de terminación, también estipula que el contrato de trabajo culminó por "*terminación de la obra*".

Tal circunstancia deja entrever que, si bien la decisión da dar por finalizada la relación sostenida con el actor provino de la empresa, ello estuvo sustentado en la terminación de la obra para la cual había sido contratado, recuérdese, la "*CONSTRUCCIÓN DE RONDAS CORONACIÓN DEL PROYECTO CONEXIÓN VIAL ABURRÁ – TÚNEL DE ORIENTE*".

Como elementos demostrativos de este último supuesto, la parte accionada aportó declaraciones extra proceso rendidas ante Notario el 30 de junio de 2020 por los señores Arbey Alonso Graciano Torres y David Fernando Restrepo Torres, quienes bajo la gravedad de juramento afirmaron que laboraron en la misma obra que el demandante, al servicio de **ARGEÓN S.A.S.**, contrato del cual señalaron, terminó el 12 de junio de 2020 y fue entregado por la empresa a la contratante el día 16 de ese mismo mes y año (f. 23 a 28 Archivo 07 ED). Así mismo, reposan declaraciones notariales de José Noé Zuleta Herrera y Yordan Yohan Berrío López, oficial y ayudante de construcción, respectivamente, quienes

manifestaron haber laborado en la obra gestionada por la demandada, cuyo contrato fue culminado el 16 de junio de 2020 (f. 29 a 30 Archivo 07 ED).

En concordancia con ello, los declarantes **ARBHEY ALONSO GRACIANO TORRES** (Min. 35:40 a 46:39 Archivo 16 ED) y **JOSÉ NOÉ ZULETA** (Min. 49:03 a 55:17 Archivo 16 ED), acudieron al estrado a rendir testimonio, reiterando lo señalado en el trámite notarial. El primero señaló que al término de la obra se fueron todos, pues no había más trabajo, ya que estaban vinculados por contratos de obra o labor. El segundo de los citados, por su parte, aseveró que estuvo en la obra hasta el 16 de junio de 2020, junto a los demás trabajadores, que en total sumaban alrededor de ocho (8) personas, dado que en esa fecha terminó la obra y no resultó nada más para hacer, circunstancias que dijo conocer porque era el encargado de manejar el personal.

Bajo esa idea, igual que lo argumentó la Juez de primer grado, no se desconoce la afectación en salud que en un primer momento fue tratada como *“contusión de rodilla”* derivada de accidente de trabajo, pero más adelante tuvo el diagnóstico concreto de *“desgarro de meniscos”*, conceptuada como *“enfermedad crónica que no tiene ninguna relación con el mecanismo de trauma ni por la forma de este ni por el tiempo // Es, sin lugar a dudas, una preexistencia que debe ser tratada en la EPS”* (f. 15 a 32 Archivo 01 ED).

Por el anterior cuadro clínico, se extendieron recomendaciones y restricciones laborales (f. 50 a 52 Archivo 01 ED), siendo intervenido quirúrgicamente el 22 de febrero de 2020 por *“meniscectomía medial y lateral por artroscopia // condroplastia de meniscos presente”* (f. 65 Archivo 01 ED). Así mismo, se observa que, desde el diagnóstico inicial, al trabajador le fueron concedidas incapacidades discontinuas, extendidas hasta parte de junio de 2020, así como terapias físicas ordenadas para septiembre del mismo año, es decir, con posterioridad a la finalización del contrato (f. 19 a 97 Archivo 01 ED).

Puestas de ese modo las cosas, encuentra la Sala que no existe mayor reparo en cuanto a la condición de salud del demandante, quien, resáltese, no tenía incapacidad vigente para el 16 de junio de 2020, fecha de la terminación del contrato, afección que de paso, era conocida por la entidad empleadora, en la medida que desde finales del 2019, el señor **GARCÍA JIMÉNEZ** presentaba tratamiento médico e incapacidades que fueron reconocidas en la contestación a la demanda, al igual que por su representante legal en el interrogatorio (Min. 24:25 a 39:52 Archivo 16 ED).

Sin embargo, donde no se cumplen los presupuestos para predicar la estabilidad perseguida con la demanda es en lo atinente a las condiciones fácticas que rodearon la desvinculación de aquel, como quiera que, según el resultado del ejercicio demostrativo desplegado, emerge que esta obedeció a la culminación del objeto o de la obra pactada en el Contrato *“CTO437-2018”*, en cumplimiento del cual la sociedad **ARGEÓN S.A.S.** tenía el compromiso de adelantar la *“CONSTRUCCIÓN DE RONDAS CORONACIÓN DEL PROYECTO”*, esto dentro del proyecto vial *“Túnel de Oriente”*, obra cuyo objeto se cumplió y finalizó el 16 de junio de 2016, calenda que coincide con el finiquito contractual del actor.

Quiere decir lo anterior que, el retiro del servicio del accionante, lejos de estar cimentando en un acto de discriminación fundado en su condición de salud, aparece sustentado, ni más, ni menos, que en la finalización de la obra para la que había sido contratado, forma de terminación **objetiva**, lo que en efecto impide siquiera presumir el actuar indebido y atentatorio del patrono frente a las garantías laborales del trabajador disminuido físicamente, al paso que tampoco habría lugar a exigir el agotamiento de trámite administrativo alguno con miras a obtener la autorización para el desenlace del vínculo.

Justo en esos términos lo ha considerado la Sala de Casación Laboral – CSJ que recientemente reiteró en Sentencia SL2109-2023:

“(...) Por ende, debe decirse que la jurisprudencia de esta Sala, ha sentado la existencia de la presunción del despido de un trabajador en estado de discapacidad, como un acto discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real de la causa alegada.

No obstante, como la invocación de una justa causa legal comprobada excluye, en principio, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en la discapacidad del trabajador, no es obligatorio acudir al inspector del trabajo en estos eventos, pues, quien alega aquella enerva la presunción discriminatoria, es decir, se soporta en una razón objetiva; supuesto que fue el que ocurrió en el presente asunto, en que quedó acreditado que el contrato del señor Daniel Chico Acosta finalizó el 3 de mayo de 2013, por terminación de la labor.

En lo que atañe a esa modalidad de contratación por obra o labor, la Corte en la sentencia CSJ SL3520-2018, precisó:

*De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que **el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral.** En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, **mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.** (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala)*

Al mismo tiempo, huelga traer a colación lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia T-020 de 2021, en la que consideró que aún en contratos de la naturaleza indicada podía tenerse en consideración la estabilidad laboral reforzada, explicó que: *“(...) En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones **y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.** (...)”*, circunstancias que no se cumplen en el particular, en la medida que las pruebas son claras en indicar que el servicio finalizó definitivamente para todos los colaboradores vinculados para la citada obra, el 16 de junio de 2020.

De otro lado, tampoco tiene asidero la indemnización por despido contemplada en el artículo 64 CST, por cuanto la terminación del contrato, se reitera, no correspondió a un acto

unilateral del patrono, sino a la terminación de la obra contratada, modo de finalización legal, conforme lo estipulado en le Literal D del artículo 61 CST, sin que pueda hablarse entonces de una terminación injustificada.

Con todo, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia. Sin costas de segunda instancia por haberse conocido el asunto en el grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 5 de abril de 2022, proferida por el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** de segunda instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA