

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Geovanny de Jesús Giraldo Serna
DEMANDADO	Cavosa Colombia S.A.S. y Sacyr Construcciones S.A. sucursal Colombia
PROCEDENCIA	Juzgado 011 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 011 2022 00251 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 90 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Suspensión de contrato por finalización de la obra - Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997
DECISIÓN	Revoca parcialmente y condena

En la fecha, **veinte (20) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y como ponente, Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Geovanny de Jesús Giraldo Serna**, ordenado en sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Cavosa Colombia S.A.S. y Sacyr Construcciones S.A. sucursal Colombia**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **011 2022 00251** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 008**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

El demandante busca se declare que Cavosa Colombia S.A. como empleadora directa y Sacyr Construcciones S.A., como beneficiaria de la obra, suspendieron de manera unilateral e injusta su contrato de trabajo, adicional a que no tuvieron en cuenta su condición de salud, esto es, que estaba protegido por estabilidad laboral reforzada, supuesto que tampoco se consideró para efectos de finalizarle el vínculo. En consecuencia, ruega se condene a las demandadas a reconocerle y pagarle los salarios entre el 12 de abril y el 21 de junio de 2021, así como las prestaciones sociales indexadas. También requiere el reintegro a su cargo o a uno de igual categoría, junto con la cancelación de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde su desvinculación, los aportes a la seguridad social y la sanción de 180 días de salario establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Finalmente, pide la indexación y las costas.

En sustento de ello sostiene que fue incorporado por Cavosa Colombia S.A. el 18 de noviembre de 2018, bajo un contrato a término indefinido, para ejercer el cargo de operario de maquinaria pesada, con una remuneración mensual de \$1.800.000,00 más un auxilio extralegal de \$150.000,00. Alega que el 8 de abril de 2021, recibió una notificación informándole la suspensión del vínculo laboral a partir del 12 del mismo mes y año, lo cual considera injustificado y arbitrario. Indica que sufrió un accidente laboral el 30 de mayo de 2019, mientras descendía del equipo que operaba, ocasionándole traumatismos en los tendones. Posteriormente, el 13 de julio del mismo año, sucedió otro incidente que le generó lesiones de ciática o compresión de nervios, radiculopatía con irradiación, provocándole dolor lumbar y en toda la espalda, el que se transmite a sus extremidades inferiores y superiores. Asegura que el primer accidente aún está pendiente de

calificación. Afirma que cuando comenzó a trabajar para las demandadas, estaba en buen estado de salud. Menciona que, como resultado de los trastornos derivados de los accidentes, padece lesiones que le causan dolor crónico y limitaciones funcionales que le impiden realizar sus actividades laborales de manera regular y normal, y que ha recibido tratamiento de especialistas. Que su empleador tuvo conocimiento de sus padecimientos y lo reubicó como auxiliar de seguridad y salud en el trabajo, funciones que desempeñó hasta el 12 de abril de 2021. El 11 de marzo de 2020, Suramericana emitió dictamen determinando que sus padecimientos eran de origen laboral, lo cual fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 3 de junio de 2021. Añade que la ARL SURA profirió calificación determinando una merma del 15,1%, con fecha de estructuración del 4 de julio de 2019. Destaca que el 21 de junio de 2021, recibió comunicación informándole la terminación de su contrato sin justa causa. Subraya que Sacyr, en calidad de beneficiaria de los servicios que prestaba, es obligada solidaria.

En auto del 22 de agosto de 2022, se **admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Notificadas las demandadas de esta actuación, procedieron a presentar escritos de contestación de la siguiente manera:

Cavosa Colombia S.A.S. se opuso a las pretensiones. **Con respecto a la suspensión del contrato**, indicó que esta medida se fundamentaba en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual otorga dicha facultad en situaciones como la finalización de una obra, como ocurrió en este caso con la construcción del túnel de occidente. Alegó que después de febrero de 2021, cuando la operación fue entregada por completo, no tenían actividad económica en el país y era física, legal y fácticamente imposible reubicar o mantener la actividad laboral de cualquier persona. **Respecto a la estabilidad**

laboral, afirmó que al momento de la terminación del contrato el demandante no presentaba incapacidades, tratamientos, restricciones o cirugías programadas, **y que las calificaciones de pérdida de capacidad laboral no indicaban patologías de origen laboral**, además los casos reportados por accidente de trabajo estaban cerrados. Destacó que el finiquito del acuerdo no tuvo relación con el estado de salud del empleado, sino que obedeció a la finalización de la obra que dio origen al contrato. Argumentó la improcedencia de un reintegro, al haber fenecido la tarea a ejecutar en abril de 2021. Aclaró que el actor suscribió pacto únicamente con la entidad, sin tener relación alguna con Sacyr Construcciones S.A.

Frente a los hechos, reconoce el salario devengado, el evento acaecido el 30 de mayo de 2019 y la comunicación de finalización del contrato sin justa causa. Los restantes supuestos no le constan o no son ciertos. Señala que la vinculación inicialmente fue a término fijo, suscrita el 7 de noviembre de 2018, y posteriormente fue modificada a indefinida mediante otrosí del 8 de enero de 2020. Alega que desde febrero de 2021 no pudo mantener al personal debido a la falta de actividad económica en el país, por lo que al disolver la obra diseñó un plan de retiro para todos sus servidores y suspendió el remanente activo en espera de procesos pendientes, como el del demandante, quien fue dado de alta y no tenía restricciones o recomendaciones médicas, ya que la última fue emitida el 16 de diciembre de 2020. También indica que los accidentes sufridos en mayo y julio de 2019 habían concluido. Niega que el demandante haya sido reubicado como auxiliar de seguridad y salud en el trabajo, ya que no existía ninguna orden en ese sentido, y destaca que la empresa acató las únicas recomendaciones por un período de 24 semanas, que finalizaron el 11 de junio de 2020. Argumenta que la naturaleza de la actividad de construcción es temporal.

Finalmente, propuso las **excepciones** de inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la entidad, buena fe de la empresa, mala fe del reclamante, compensación, prescripción y la genérica.

Sacyr Construcción S.A. Sucursal Colombia en lo que atañe a los hechos narra que no le constan o no son ciertos. Destaca que es una sociedad autónoma e independiente del ámbito de los negocios en los que participa Cavosa Colombia S.A., empresa mencionada por el actor como su empleadora. Al no haber tenido vínculo con el señor Giraldo los supuestos descritos no le conciernen pues le son ajenos. En cuanto a las pretensiones, se opone a ellas y plantea excepciones previas, incluyendo falta de jurisdicción o competencia, trámite inadecuado, falta de legitimación en la causa por pasiva, y prescripción; de **mérito** exhibe la buena fe, cobro de lo no debido por falta de causa, prescripción, y la inexistencia de contrato de trabajo y obligación.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito, en cuya parte resolutive dispuso:

"PRIMERO: ABSOLVER a SACYR CONSTRUCCION S.A. SUCURSAL COLOMBIA y CAVOSA COLOMBIA S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor GEOVANNY DE JESUS GIRALDO SERNA, identificado con cédula de ciudadanía n° 71.210.265, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente decisión.

SEGUNDO: Las excepciones propuestas por las sociedades demandadas, han quedado resueltas implícitamente con lo determinado.

TERCERO: En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones del demandante.

CUARTO: Condenar en costas a la parte demandante, se fijan las agencias en derecho, en la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente, es decir \$650.000, de las cuales la mitad le corresponderá a cada una de las demandadas. Líquidense por secretaria en su debido momento procesal."

El a quo fundamentó su decisión en que la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito está permitida por ley, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, sin requerir autorización previa del Ministerio de Trabajo. Concluyó, a partir de la evidencia presentada, que la interrupción del acuerdo entre abril y junio de 2021 no fue injusta, ya que se basó en una situación contemplada en la ley, dado que la empresa no podía llevar a cabo la labor para la cual contrató al demandante, supuesto que no fue discriminatorio y afectó a varios trabajadores, por lo que determinó que la acción de la demandada fue legal y válida.

En cuanto a la solicitud de reintegro y el pago de prestaciones y aportes a la seguridad social, afirmó, atendiendo los medios de prueba adosados, así como a diversas sentencias de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral y la carga de la prueba, que el demandante no logró demostrar que estuviera incapacitado, que su salud le impidiera desempeñar sus funciones normalmente para la fecha en que le fue finalizado su contrato, así como tampoco que hubiese tenido recomendaciones médicas vigentes, ni tratamientos en curso para junio de 2021. Aunque sufrió dos accidentes laborales en 2019, según la ARL, ambos estaban cerrados en el momento del despido. Además, la calificación de pérdida de capacidad laboral se emitió después de la fecha de terminación del vínculo, el cual, si bien fue sin justa causa, no se podía concluir que obedeciera a una discriminación, al no haberse demostrado que estuviese en una situación que le impidiera desempeñar sus labores normalmente, a más que la mera existencia de tratamientos o citas médicas no se tornan en suficiente para establecer una estabilidad laboral reforzada por razones de salud, razón por la cual absolvió de las pretensiones.

Al ser la decisión adversa a los intereses del demandante y no haberse recurrido, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

Quedan establecidos los siguientes supuestos: Geovanny de Jesús Giraldo Serna tuvo contrato **laboral** con Cavosa Colombia S.A.S. entre el 7 de noviembre de 2018 y el 21 de junio de 2021. El 8 de abril de 2021, **se le comunicó la suspensión del mismo por fuerza mayor o caso fortuito, a partir 12 del mismo mes y año, explicándosele:**

De tal forma que durante el período de la suspensión contemplada en la descripción fáctica de **las situaciones que imposibilitan a la empresa la ejecución normal de su contrato ante la desaparición de las obras que se desarrollaban por la misma, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio acordado, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que corresponden al pago y reconocimiento de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones.**

Teniendo en cuenta los hechos enunciados y la configuración de la causal legal indicada, **su contrato de trabajo será suspendido a partir del 12 de abril de 2021 hasta que se normalice las situaciones mencionadas o se notifique la determinación de finalización de la relación laboral, teniendo en cuenta la condición objetiva y legal que implica la desaparición de las actividades o proyectos para los cuales fue contratado y en general del objeto de la empresa en Colombia.**

El 21 de junio de 2021, **se le notificó** la terminación de la relación, sin justa causa a partir de ese día.

Se circunscribe **el problema jurídico** a determinar si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al demandante

estuvo o no ajustada a derecho. Asimismo, se analizará si encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Con respecto al primer punto, se demuestra que, mediante comunicación del 8 de abril de 2021, se informó al señor Giraldo Serna: *"Suspensión contrato de trabajo – Fuerza mayor o caso fortuito – Finalización Total actividades económicas y de ejecución de obras de Cavosa Colombia SAS en el Túnel de Occidente – Desaparición actividades productivas de la empresa en Colombia."*

Pues bien, el artículo 51 – 1 del C.S. del T., subrogado por el 4º de la Ley 50 de 1990, establece dentro de las causales de **suspensión del contrato de trabajo, 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución**, norma que se debe concordar con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece, *«Se llama fuerza mayor*

o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.». **Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se reputa como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor.»** (sentencia Sala Laboral con radicación 50954 del 9 de agosto de 2017), debiéndose dar aviso inmediato al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia (art. 67-2 Ley 50 de 1990), cesando durante el tiempo de suspensión, para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de cancelar el salario, subsistiendo a cargo de este la de realizar los aportes a seguridad social, y el pago de las obligaciones surgidas con anterioridad, estando facultado para descontar tal lapso al liquidar vacaciones y cesantías (art. 53 CST), y desaparecidas las causales de suspensión temporal, el patrono debe avisar a los trabajadores de la fecha de reanudación de labores (art. 52 CST).

En sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976, la Sala de Casación Laboral, frente a la referida causal, precisó:

En efecto, la fuerza mayor o el caso fortuito cuando realmente aparezcan comprobados en el campo laboral hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ambas son víctimas de la fuerza mayor; el empresario queda privado de la posibilidad de continuar su negocio y el trabajador de la de prestar un servicio y de recibir así un salario. Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte ni, por ende, está obligado a indemnizar perjuicios. Negrillas intencionales.

Y en la providencia con radicado 3965 del 13 de junio de 1991, se dijo:

Partiendo de esta definición legal, que identifica los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito al asignarles el mismo contenido, se ha explicado,

tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia de esta Corporación, que para que un hecho determinado pueda calificarse como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito y, en consecuencia, tener la virtualidad de eximir al deudor de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales, debe ostentar dos notas esenciales: a imprevisibilidad y la irresistibilidad. Que el hecho sea imprevisible no significa otra cosa que, en los términos de normal ocurrir de los sucesos, su acaecimiento sea súbito, inesperado, repentino, extraño. Es decir, que la probabilidad de la ocurrencia del hecho no hubiera podido ser prevista o conocida anticipadamente por el deudor.

Y que sea irresistible quiere decir tanto como que es invencible, incontrastable o que se impone fatalmente y supera los designios del deudor; de suerte que éste no puede evitar su acaecimiento, con la diligencia y el cuidado debidos, ni superar sus consecuencias. Por ello algunos doctrinantes separan estas dos notas de la irresistibilidad y consideran el último aspecto como un elemento diferente, consistente en que el hecho haya vuelto imposible absolutamente el objeto de la obligación.

Las elaboraciones jurisprudenciales de esta Corporación, así en el ramo civil como en el laboral, han exigido siempre la conjunción de los mencionados elementos, al punto de sostener indefectiblemente que en ausencia de uno cualquiera de ellos, la figura de la fuerza mayor o caso fortuito se desdibuja. La Sala Laboral ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el fenómeno jurídico que se analiza, a propósito del cual ha expresado: "en materia laboral para que se configure el evento de la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales, es menester, no sólo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones... (Sentencia de 2 de diciembre de 1987, Radicación número 1623, reiterada en la de 17 de febrero de 1988, Radicación número 1710...).

En proveído de abril 29 de 2005, se pronunció la Corporación sobre la fuerza mayor, definiéndola como aquellos eventos externos, irresistibles e imprevisibles, manifestando en Sentencia con radicado No. 8929:

(...) La fuerza mayor o caso fortuito, por definición legal, es "el imprevisto a que no es posible resistir" (art. 64 C.C., sub. art. 1º Ley 95 de 1890), lo que significa que el hecho constitutivo de tal debe ser, por un lado, ajeno a todo presagio, por lo menos en condiciones de normalidad, y del otro, imposible de evitar, de modo que el sujeto que lo soporta queda determinado por sus efectos. No se trata entonces, per se, de cualquier hecho, por sorpresivo o dificultoso que resulte, sino de uno que inexorablemente reúna los mencionados rasgos legales, los cuales, por supuesto, deben ser evaluados en cada caso en particular (...).

En la sentencia SL3478-2017, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se puntualizó:

*De ahí, resulta entendible que, **precisamente lo que el juzgador echó de menos fue la ausencia de elementos de convicción sobre «las circunstancias exigidas para la suspensión de actividades» que justificaran la suspensión del contrato del actor.***

*Por lo anterior, la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, **máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada;** luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho.*

Y en la SL237-2024, se acotó:

Aquí también es importante recordar que, partiendo de la definición legal, la jurisprudencia de esta corporación (CSJ 18 feb. 1976, rad. 5122; CSJ SL 2 dic. 1987, rad. 1613; CSJ SL 21 may. 1991, rad. 3965; CSJ SL 28 nov. 2001 rad. 16595; CSJ SL 30 oct. 2012, rad. 39668; y CSJ SL3478-2017) ha reiterado que **para un hecho sea calificado como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito a efectos de poder suspender los contratos de trabajo y, en consecuencia, tener la virtualidad de eximir al deudor de pagar salarios u otros conceptos laborales, debe ostentar dos características indispensables, la imprevisibilidad y la irresistibilidad, esto es, que el mismo no haya podido ser impedido y que hubiese colocado a la persona en la dificultad absoluta de ejecutar la obligación, lo que tampoco se acreditó en el *sub lite*.**

/.../

Adicionalmente, **cabe anotar que, las características ya vistas de imprevisibilidad e irresistibilidad respecto de la hipótesis de una fuerza mayor o caso fortuito, deben estar acompañadas de un criterio de inimputabilidad, es decir, que el acto que se reputa como irresistible o imprevisible no puede haber sido causado**

directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, como quiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio.

En todas las transcripciones negrillas y subrayas intencionales.

Así entonces, las características de *imprevisibilidad* e *irresistibilidad* respecto de la conjetura de una *fuerza mayor* o *caso fortuito*, deben estar acompañadas, además, de un criterio de *inimputabilidad*, es decir, que el acto que se reputa como *irresistible* o *imprevisible* y que genera los efectos de la definición del artículo 1º de la Ley 95 de 1890, no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, comoquiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio, (sentencia SL4849-2018).

Frente al criterio de *inimputabilidad* del hecho constitutivo de *fuerza mayor* o *caso fortuito*, en sentencia SL11919-2017, reiterada en la SL4849-2018, se advierte que:

*[...] la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué (sic) incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando **no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. Es por esto pertinente traer a colación lo que con relación a dichas figuras eximentes de responsabilidad la Corte ha expresado, a saber:***

"En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

*"Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que **un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.** (Ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83).*

*"Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. **Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor.** (ver Sentencia de Noviembre 13 de 1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)*

[...]

"En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibídem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts. 51-3 y 466). (Sentencia mayo 29 de 2002, radicación No. 17570). Sentencia CSJ SL 22 de ago. de 2002, No. 18174. Negrillas extratexto.

Como característica final de la fuerza mayor o el caso fortuito se tiene

su carácter “temporal”, por lo que “cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión”, es posible reanudar “la prestación del servicio por parte del trabajador”¹. La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor tiene como propósito “evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia”².

De las anteriores citas jurisprudenciales surge con nitidez que, **no basta la ocurrencia de un evento, por más catastrófico que parezca, para que pueda catalogarse por sí solo como fuerza mayor o caso fortuito, en tanto, el mismo debe poseer las características de ser imprevisibles e irresistibles, y además de ello deben ser temporales**, ya que superada la contingencia es posible reanudar el contrato.

Puestas de esta manera las cosas, se tiene que en la misiva enviada al señor Giraldo Serna el 8 de abril de 2021, se le comunicó textualmente lo siguiente:

Ref. **Suspensión contrato de trabajo – Fuerza mayor o caso fortuito – Finalización Total actividades económicas y de ejecución de obras de Cavosa Colombia SAS en el Túnel de Occidente – Desaparición actividades productivas de la empresa en Colombia.**

Apreciado señor Giraldo,

Teniendo en cuenta el curso natural de las actividades constructivas que conforman el objeto social y económico de la compañía dentro del país, se tiene de forma clara y notoria para sus integrantes, el carácter de temporal, transitorio y de curso lineal de las obras a cargo de CAVOSA COLOMBIA SAS., al entender que un proyecto de ingeniería tiene un inicio determinado y un avance en el tiempo hasta un final de obra establecido desde el inicio del mismo, en el cual todas las actividades, así como el personal conexo a las mismas están ligados a esta temporalidad, en el sentido que una vez finalizado el proyecto, desaparecen de la

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia con radicación 1613 del 2 de diciembre de 1987.

² Corte Constitucional, sentencia T-048 de 2018. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 26 de junio de 1958.

misma manera las causas objetivas que dieron inicio a los vínculos laborales.

Que el único proyecto desarrollado por esta razón social en Colombia hasta el momento era el Túnel de Occidente dentro del proyecto del desarrollo de la Vía al Mar en el departamento de Antioquia, proyecto que inicio y se desarrolló acorde el cronograma de obra establecido para este fin hasta su terminación efectiva, la cual ya se ha presentado de manera permanente.

De la misma manera, se deja constancia que actualmente NO existe ninguna actividad productiva o económica de la empresa desarrollada directamente por la compañía en el país, habiendo entregado a satisfacción el proyecto de ingeniería descrito en el párrafo anterior, esto desde el mes de marzo del 2021.

Esta realidad frente el final total de obra desarrollada por la compañía en el departamento de Antioquia, así como la NO existencia de otras obras a cargo de la empresa de forma directa en el país actualmente, establecen para la compañía una situación irresistible e imprevisible, que impiden el desarrollo normal de las actividades del vínculo laboral con sus trabajadores.

Lo anterior supone una limitación fáctica y operativa, para que personal que aún permanece vinculado con la empresa, puedan ejecutar las actividades u obligaciones laborales propias de su contrato de trabajo al ser una realidad que implica una imposibilidad física y jurídica para la ejecución de sus contratos de trabajo, al no existir obras o actividades por parte de la compañía a desarrollar.

Lo anterior es una situación de fuerza mayor o caso fortuito, que supera la voluntad de la compañía, al ser una situación irresistible como lo es el final total de las actividades del proyecto, así como una situación imprevisible frente el hecho de no contar con nuevos proyectos o actividades dentro del territorio nacional al momento de la finalización de la obra mencionada en el Departamento de Antioquia.

A usted le consta que la empresa ha hechos todos sus esfuerzos por evitar perjuicios a sus trabajadores es incluso en esta difícil realidad, se ha propendido en mantener su vinculación laboral solo por los aspectos transitorios y no limitantes de salud que ha manifestado, aun a pesar de que la finalización de todas las actividades económicas de la empresa en el país supone una causal objetiva y razonable para acudir a la finalización del vínculo laboral.

Sin embargo, **pensando en su bienestar y realizando un esfuerzo adicional a sus obligaciones legales, la empresa ha determinado no finalizar aun su relación laboral hasta que se determine las directrices del Ministerio del Trabajo** acorde los tramites gestionados ante esta autoridad por la compañía o hasta que se determine un cambio en la directriz organizacional sobre el tema, entendiendo que al finalizar la obra, objetivamente desaparecen los motivos que dieron origen a su relación laboral.

Por lo cual, después de analizar y agotar todas las demás alternativas a nuestra disposición, actualmente la actividad económica de la empresa está completamente paralizada y en imposibilidad de realizar sus operaciones, por lo cual configura una causal legal de suspensión del contrato de trabajo, en virtud del artículo 51 del CST, que establece:

(...) ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. (...)

De tal forma que durante el período de la suspensión contemplada en la descripción fáctica de las situaciones que imposibilitan a la empresa la ejecución normal de su contrato ante la desaparición de las obras que se desarrollaban por la misma, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio acordado, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que corresponden al pago y reconocimiento de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones.

Teniendo en cuenta los hechos enunciados y la configuración de la causal legal indicada, su contrato de trabajo será suspendido a partir del 12 de abril de 2021 hasta que se normalice las situaciones mencionadas o se notifique la determinación de finalización de la relación laboral, teniendo en cuenta la condición objetiva y legal que implica la desaparición de las actividades o proyectos para los cuales fue contratado y en general del objeto de la empresa en Colombia.

Se adjunta como prueba de este supuesto la carta enviada el 13 de abril de 2021 por el director de obra de Cavosa al Consorcio Mar 1, la recepción provisional de la obra:

Medellín, 13 de abril de 2021

Señores
CONSORCIO MAR 1
Attn: **SANTIAGO ERANS PIQUERAS**
Gerente de Contrato
Via Nacional Medellín – Santa fe de Antioquia KM13 Oficinas Consorcio Mar1,
San Jerónimo – Antioquia.

Referencia: **CONTRATO N° 086 DE 2018 SUSCRITO ENTRE EL CONSORCIO MAR-1 Y CAVOSA COLOMBIA S.A.S.**

Asunto: **Recepción Provisional de la Obra.**

Respetado Ingeniero,

Teniendo en cuenta que a la fecha Cavosa ya ejecuto las correcciones a los trabajos ejecutados bajo el contrato de la referencia, indicadas por el Consorcio Mar-1 en su comunicación MAR1-L-GCC-DEV-3872-21, de manera atenta le solicitamos nos sea emitida el "ACTA DE RECIBO PROVISIONAL DE LAS OBRAS".

Es de señalar que conforme lo estipulado en los numerales 26.5 y 26.6 del contrato, una vez realizada dicha recepción provisional, comenzará a correr un plazo de seis (6) meses calendario y que al término de éste las partes suscribirán el "ACTA DE RECIBO DEFINITIVO DE LA OBRA".

Atentamente,


LUIS ÁNGEL LÓPEZ RAMOS
Director de Obra
CAVOSA COLOMBIA SAS

El 30 de abril de 2021, se levantó acta con el propósito de certificar la recepción provisional de las obras contempladas en el contrato 066 de 2018:

		ACTA DE RECIBO PROVISIONAL DE OBRA	PTG.01.02-CO-F.11 Ed.02
Contrato No. 066 - 2018			
PROYECTO / UF	PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA VÍA AL MAR 1		
OBJETO DEL CONTRATO:	EXCAVACION, SOSTENIMIENTO Y REVESTIMIENTO DEL NUEVO TUNEL DE OCCIDENTE SUS GALERIAS DE CONEXIÓN CON EL TUNEL EXISTENTE, APARTADEROS Y NICHOS PARA EL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA VÍA AL MAR 1		
LOCALIZACIÓN:	VÍA TÚNEL DE OCCIDENTE - SANTA FE DE ANTIOQUIA		
FECHA DE RECIBO PROVISIONAL:	30 DE ABRIL DE 2021		
CONTRATISTA:	CAVOSA COLOMBIA S.A.S		
Representante delegado:	LUIS ANGEL LOPEZ		
CONTRATANTE:	CONSORCIO MAR 1		
Representante delegado:	ANTONIO PEDRO LIMA		

Primero: Siendo el día 30 de abril de 2021, se levanta la presente acta que tiene por objeto, certificar la Recepción Provisional de las obras objeto del contrato 066 de 2018.

Segundo: En virtud de la Cláusula 26.6 del contrato 066 de 2018, Una vez realizada la recepción provisional, comenzará a correr un plazo de seis (6) meses calendario, durante el cual el CONTRATISTA seguirá siendo responsable de la obra.

Tercero: En virtud de la Cláusula 26.6 del contrato 066 de 2018, Transcurrido el plazo del párrafo anterior, y dentro del Mes calendario siguiente, se procederá a la Recepción Definitiva de la Obra con la asistencia de un representante de El CONSORCIO y otro de El CONTRATISTA, redactándose la correspondiente Acta de Recibo definitivo de la Obra, actividad o suministro que si es de conformidad, constituirá la Recepción Definitiva y, en caso contrario, se señalarán los defectos observados, fijándose de común acuerdo un plazo para su solución, expirado el cual, se hará un nuevo reconocimiento para proceder con la Recepción Definitiva de las Obras, de cuyo resultado se dejará constancia por escrito.

Para constancia de lo anterior, se firma la presente acta por los que en ella intervinieron:

Por EL CONTRATANTE

ANTONIO PEDRO LIMA
Gerente de Construcción
CONSORCIO MAR 1

Por EL CONTRATISTA

LUIS ANGEL LOPEZ
Director de Obra
CAVOSA COLOMBIA SAS

El 30 de octubre de 2021, se firmó el acta de recepción de la obra, indicando su conclusión general de la siguiente manera:

		ACTA DE RECIBO DE OBRA	PTG.01.02-CO-F.11 Ed.02
Contrato No. 066 - 2018			
PROYECTO / UF	PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA VÍA AL MAR 1		
OBJETO DEL CONTRATO:	EXCAVACIÓN, SOSTENIMIENTO Y REVESTIMIENTO DEL NUEVO TUNEL DE OCCIDENTE, SUS GALERIAS DE CONEXIÓN CON EL TUNEL EXISTENTE, APARTADEROS Y NICHOS		
LOCALIZACIÓN:	VÍA TÚNEL DE OCCIDENTE - SANTA FE DE ANTIOQUIA		
FECHA DE RECIBO:	OCTUBRE 30 DE 2021		
CONTRATISTA:	CAVOSA COLOMBIA S.A.S		
Representante o Delegado:	RAMON QUERO FERNANDEZ DE QUEJADA		
CONTRATANTE:	CONSORCIO MAR 1		
Representante o Delegado:	ANTONIO PEDRO LIMA BRAS JORGE		

PROTOCOLO DE ACEPTACIÓN

Aceptación sujeta a:

☒ Terminación general de obra

☐ Entrega parcial

☐ Terminación con pendientes por el listado de la Tabla 1.

☐ Recibo de obra negado por: _____

☐ Sanciones y/o multas: _____

NOTA: Desde la fecha de aceptación de los trabajos, hasta el día 31 de enero de 2021 no conoceremos ningún tipo de reclamo entre las partes ni por terceros, en razón del cumplimiento del objeto de este.

Para constancia de lo anterior, se firma la presente acta por los que en ella intervinieron:

Por CONSORCIO MAR 1

Nombre: PEDRO LIMA
Cargo: Gerente de Construcción
Consortio Mar 1

Por CONTRATISTA

Nombre: _____
Cargo: _____
Empresa: _____

Y el 17 de junio de 2022, se suscribió el escrito de liquidación del contrato No. 066 de 2018, en la cual se dejó constancia de:

ACTA DE LIQUIDACION DE CONTRATO No. 066 DE 2018	
PROYECTO:	CONTRATO DE INGENIERÍA, SUMINISTRO Y CONSTRUCCIÓN "CONTRATO EPC" SUSCRITO ENTRE DESARROLLO VIAL AL MAR S.A.S. Y SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S., STRABAG S.A.S. Y CONCAY S.A., 10 DE JUNIO DE 2016.
OBJETO FINAL CONTRATADO:	EXCAVACION, SOSTENIMIENTO Y REVESTIMIENTO DEL NUEVO TUNEL DE OCCIDENTE SUS GALERIAS DE CONEXIÓN CON EL TUNEL EXISTENTE, APARTADEROS Y NICHOS PARA EL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA VÍA AL MAR 1
LOCALIZACION:	PROYECTO AUTOPISTA AL MAR 1.
VALOR INICIAL CONTRATADO:	CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS NOVENT PESOS MCTE (\$140.648.494.990.00) AIU E IVA SOBRE LA UTILIDAD INCLUIDOS.
VALOR ADICIONADO	N.A.
VALOR ICCP	OCHO MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$8.577.693.257.00) AIU E IVA SOBRE LA UTILIDAD INCLUIDOS.
VALOR FINAL EJECUTADO	CIENTO CUARENTA Y NUEVE MIL CIENTO CINCUENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS OCHENTA MIL CIENTO SESENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$149.151.580.168.00) AIU e IVA SOBRE LA UTILIDAD INCLUIDOS.
FECHA INICIO CONTRATO:	01 DE SEPTIEMBRE DE 2018
FECHA RECIBO PROVISIONAL CONTRATO:	13 DE ABRIL DE 2021
FECHA RECIBO FINAL CONTRATO:	OCTUBRE 30 DE 2021
CONTRATISTA:	CAVOSA COLOMBIA S.A.S
CONTRATANTE:	CONSORCIO MAR 1

Analizando los medios de prueba presentados y evaluándolos a la luz de las reglas de la sana crítica, se concluye que en el presente caso no se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente el invocado por la demandada para la suspensión del contrato, es decir, la **"fuerza mayor o caso fortuito"**. Esto se debe a que, como se ha señalado, para que esta causal opere, el hecho debe ser imprevisible, es decir, repentino, inesperado y ajeno a la entidad. Esto implica que la probabilidad de que el evento ocurra no pudo haber sido prevista o conocida, además de que quien invoca el supuesto en su favor no debe haberlo causado de manera directa o indirecta por acción u omisión.

Y ello así, en tanto, sabido es que en la ejecución de una obra existen una serie de plazos previamente definidos para su realización, tanto parciales, dentro de los cuales el contratista debe ejecutarlo, como finales, en el que se encuentra el de la culminación definitiva. Este último supuesto, en ningún caso, puede considerarse como fuerza mayor o caso fortuito, ya que desde la suscripción del contrato se pacta la fecha posible de su finiquito, y si no es así, en el transcurso

del proyecto, si se presentan imprevistos, se va evaluando cuándo se puede realizar la entrega. Habiéndole dejado claro la empresa al trabajador en la carta de suspensión del contrato cuál era el curso de las obras, su carácter temporal y el hecho de que el proyecto tenía una etapa final, la cual se determinó desde la rúbrica de acuerdo, pues véase como le precisó:

"Teniendo en cuenta el curso natural de las actividades constructivas que conforman el objeto social y económico de la compañía dentro del país, se tiene de forma clara y notoria para sus integrantes, el carácter de temporal, transitorio y de curso lineal de las obras a cargo de CAVOSA COLOMBIA SAS., al entender que un proyecto de ingeniería tiene un inicio determinado y un avance en el tiempo hasta un final de obra establecido desde el inicio del mismo, en el cual todas las actividades, así como el personal conexo a las mismas están ligados a esta temporalidad, en el sentido que una vez finalizado el proyecto, desaparecen de la misma manera las causas objetivas que dieron inicio a los vínculos laborales."

Además, se señaló que el proyecto ***"inicio y se desarrolló acorde el cronograma de obra establecido para este fin hasta su terminación efectiva, la cual ya se ha presentado de manera permanente."*** Por lo tanto, el culmen de la obra se dio dentro de los plazos señalados en el contrato, sin que se pudiera argumentar que le era imposible prever el finiquito de la misma y, con ello, sustentar una causa de fuerza mayor para la suspensión. Por consiguiente, improcedente resultaba la interrupción del vínculo por la que optó la empresa respecto del demandante con posterioridad al 12 de abril de 2021, al no tener esta fundamento legítimo, lo que supone que el acuerdo mantuvo sus efectos jurídicos, sin solución de continuidad, entre **el 12 de abril y el 21 de junio de 2021**, fecha en que se dio por finalizado el contrato de trabajo.

Así las cosas, se revoca la sentencia para disponer que al actor se le adeudan los salarios dejados de percibir entre estas fechas y las

prestaciones sociales y vacaciones³. Atendiendo el salario devengado \$1.800.000,00, más un auxilio extralegal de \$150.000,00, se tiene que por concepto de salarios de le deben:

SALARIOS ADEUDADOS			
DESDE	HASTA	SALARIO + AUXILIO	VALOR A RECONOCER
12/04/2021	30/04/2021	\$ 1.950.000	\$ 1.235.000
1/05/2021	31/05/2021	\$ 1.950.000	\$ 1.950.000
1/06/2021	21/06/2021	\$ 1.950.000	\$ 1.365.000
TOTAL			\$ 4.550.000

Y por prestaciones sociales y vacaciones

PRIMA DE SERVICIOS				
FECHA	HASTA	DIFERENCIA SALARIAL	DIAS LABORADOS	VALOR A RECONOCER
12/04/2021	21/06/2021	\$ 1.950.000	70	\$ 379.167
TOTAL				\$ 379.167

CESANTIAS				
DESDE	HASTA	SALARIO + AUXILIO	DIAS LABORADOS	VALOR A RECONOCER
12/04/2021	21/06/2021	\$ 1.950.000	70	\$ 379.167
TOTAL				\$ 379.167

INTERESES A LAS CESANTIAS			
DESDE	HASTA	CESANTIAS A RECONOCER	DIAS LABORADOS
12/04/2021	21/06/2021	\$ 379.167	\$ 45.500
TOTAL			\$ 45.500

VACACIONES				
FECHA	HASTA	SALARIO	DIAS LABORADOS	VALOR A RECONOCER
12/04/2021	21/06/2021	\$ 1.950.000	70	\$ 189.583
TOTAL				\$ 189.583

TOTAL ADEUDADO **\$ 993.417**

Es de advertir que ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, y el derecho a percibir el valor real de lo debido, procede la indexación

³ Sentencia SU-293-2023

de los valores objeto de condena, resultando tal actualización procedente incluso de manera oficiosa, sin que ello vulnere el principio de congruencia entre las pretensiones de la demanda y la sentencia, al no constituir una condena sino una garantía del mantenimiento de poder adquisitivo de la obligación a satisfacer, tal como se explica en sentencias SL359-2021, SL997-2021, SL1034-2021, SL1446-2021, SL1589-2021 y SL1759-2021, entre otras.

Así las cosas, se condenará a Cavosa Colombia S.A.S., a que cancele debidamente indexadas a la fecha de su pago, las sumas objeto de condena por salarios, prestaciones y vacaciones, lo que aplica a partir del 21 de junio de 2021, con fundamento en la siguiente fórmula: $VA = VH \times (IPCF/IPCI)$, en la cual el IPC inicial corresponde al vigente para el momento en que se debió desembolsar cada concepto, y el IPC final el de la data en que efectivamente se sufrague la obligación pendiente.

En lo tocante a la solicitud de condena solidaria, es de advertir que el artículo 34 del C.S.T., la establece entre contratista y beneficiario de la obra, así:

ARTICULO 34. Contratistas independientes «modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965».

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

En sentencia SL642-2024, se hace referencia a lo señalado en la CSJ SL, 26 oct. 2010, rad. 35392, a través de la cual Sala de Casación

Laboral fijó el alcance del anterior precepto al señalar:

[...] Y es que la interpretación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo pasa por considerar que de acuerdo con su redacción, la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra es la regla general, y sólo "a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio", desaparece la obligación de salir a responder por salarios, prestaciones, e indemnizaciones del contratista, lo que de contera, comporta que la carga de probar la excepción gravita sobre quien la alega. Así debe ser, además, porque esa exclusión de responsabilidad, basada en el carácter del beneficiario o dueño de la obra, conllevaría una discriminación negativa desfavorable al trabajador, sujeto contractual al que le resulta indiferente ese aspecto, toda vez que, en cualquier caso, el espíritu de la norma es proveer por una mayor protección a los derechos que se generan de la relación de trabajo.

Lo que implica que *"los contratantes serán solidariamente responsables por el pago de las acreencias laborales de los empleados de los contratistas, siempre que las actividades desarrolladas por ambos sean afines, conexas o similares o, dicho de otro modo, cuando se constate que las actividades del contratista guarden relación con las actividades principales de la empresa contratante o aquellas la caracterizan, son parte del giro común o núcleo de sus negocios."* SL1453-2023-

Así, para determinar si las actividades de los empresarios son afines, conexas e incluso complementarias, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha indicado que *"lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, **que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste**", en cuyo análisis cumple un **"papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador"*** (CSJ SL, 2 jun. 2009, rad. 33082, reiterada en CSJ SL, 1 mar. 2010, rad. 35864, CSJ SL14692-2017 y SL1453-2023).

Atendiendo a lo expuesto y valoradas las pruebas allegadas, se desprende que no existe medio de convicción alguno que permita afirmar una solidaridad entre Cavosa Colombia S.A.S. y Sacyr

Construcciones S.A. Sucursal Colombia, en tanto, el contrato celebrado por el señor Giraldo Serna se llevó a cabo con Cavosa Colombia S.A.S., empresa que fue la responsable de pagar los salarios y prestaciones sociales, así como de comunicarle la suspensión y finalización, adicional a que no se observa que Sacyr se haya beneficiado de las labores desempeñadas por el actor, lo que dificulta analizar la solidaridad alegada. Además, no se evidencia una conexión directa entre Cavosa y Sacyr, ya que el convenio 066 de 2018, que sirvió de base para vincular al demandante, tuvo como contratista a Cavosa Colombia S.A.S. y como contratante al Consorcio Mar 1 y a pesar de que el apoderado interrogó al testigo allegado por este sobre la presencia del logotipo de Sacyr en la maquinaria en la que trabajaba el señor Geovanny, a efectos de sustentar una conexión entre ambas compañías, manifestó que no recordaba. Por lo tanto, no es procedente afirmar ninguna responsabilidad solidaria en este caso.

De cara a **la estabilidad laboral reforzada**, resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia **SL1152-2023**, reiterada, entre otras en las: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013⁴.

*(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí **debe subordinarse a la acreditación de los siguientes***

⁴ Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne:

- **Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**
- **La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**
- **El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.**

*(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] **conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]**», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». Negrillas intencionales.*

Y **según la tesis imperante en la Corte Constitucional**, explicada en pronunciamientos **SU087-2022 y SU061-2023**, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres 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 un 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.***” (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el referido fuero, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

	(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Bajo tales parámetros, **descendiendo al caso a estudio** se advierte que razón le asistió al fallador de primer grado en su veredicto, toda vez que, si bien es cierto:

1. Que el actor fue evaluado el 10 de marzo de 2020 por Suramericana, quien calificó sus patologías como otras degeneraciones no especificadas de disco intervertebral, cervicalgia, lumbago no especificado y trastorno de disco lumbar y otros como de origen profesional, conclusión que fue avalada por la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez el 26 de junio de 2020 y el 03 de junio de 2021, respectivamente.
2. Que el 30 de mayo de 2019, el demandante sufrió un accidente laboral al resbalar al bajar del equipo que estaba operando, lo que le causó un fuerte dolor en el pie derecho. Además, el 12 de julio del mismo año, sobrellevó otro incidente al perder el control de la cabrilla del vehículo y colisionar contra el hastial izquierdo del túnel, sufriendo un golpe toracoabdominal.
3. Que consultó desde 2019 en sendas ocasiones por dolor lumbar, en la región cervical, lumbosacra y miembros inferiores.

4. El 17 de mayo de 2022, la ARL sura determinó una PCL del 15,1%, calificada como ocupacional desde el 11 de marzo de 2022 y como enfermedad laboral para el 17 de mayo de 2022, tomando en consideración los diagnósticos de lumbago no especificado, otras degeneraciones de disco intervertebral, otros trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía y cervicalgia.

También es relevante considerar que al actor se le venían dando recomendaciones de tipo funcional y no restricciones, véase como las brindadas el 11 de diciembre de 2019, por 6 meses, consistieron en:

- *Evitar estar en posiciones extremas de cuclillas o de rodillas*
- *Disminuir actividades que requiera levantar, halar, empujar y transportar pesos de forma manual mayores a 12 kg.*
- *Evitar desplazamientos ágiles que requieran reacción inmediata, saltar o correr.*
- *Evitar marchas prolongadas o subir y bajar escaleras de forma repetitiva en caso de realizarlo deberá apoyar todo el pie en el talón*
- *Alterar posición sedente y bípeda acorde a confort.*
- *Realizar pausas activas acorde al programa de prevención empresarial*

Las del 11 de junio y 20 de noviembre de 2020, por 6 meses, tuvieron igualmente dicho carácter:

"Evitar estar en posiciones extremas de rodillas o de cuclillas. -Disminuir actividades que requieran levantar, halar, empujar y transportar pesos de forma manual mayores de 12 kg. -Evitar desplazamientos ágiles que requieran reacción inmediata, saltar o correr. -Evitar marchas prolongadas o subir y bajar escaleras de forma repetitiva en caso de realizarlo deberá apoyar todo el pie en el talón. -Alternar posición sedente y bípeda acorde a confort. -Realizar pausas activas acorde al programa de prevención empresarial."

Al igual que las impartidas el 20 de enero y 09 de abril de 2021, por dos semanas por el diagnóstico de lumbago:

"manténgase activo, recuerde que el reposo empeora el dolor lumbar. Puede levantar y transportar pesos inferiores a 10 kg, cargando los objetos por encima del nivel de la rodilla y por debajo del nivel del hombro. Cuando

*tenga que agacharse hágalo doblando las rodillas y con la espalda recta. No manipule herramientas ni conduzca vehículos que generen vibración o requieran de la aplicación de golpe para su funcionamiento. Duerma de medio lado sobre un colchón firme y con almohada entre las piernas evitando leer o ver TV acostado. Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. **Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal. Informe de estas a su empleador para que, por medio del médico ocupacional de la empresa, se defina la necesidad de realizar ajustes a las tareas o al cargo.***

Patología a la que se hace referencia en la historia clínica a un cuadro de larga data, lo cual se corrobora con lo señalado en el dictamen de PCL elaborado por Suramericana al consignarse *"En el año 2009 consultó por dolor lumbar súbito sin antecedentes previos de este, luego volvió e consultar en el año 2015 pero se agravan síntomas en el año 2019"*, y en las citas médicas del 01 y 08 de agosto de 2019, 05 de noviembre de 2019 en el que consultó por cuadro clínico de 3 meses de evolución por dolor de columna y el 12 del mismo mes y año cuando fue al galeno a cita por **"mismo dolor columna"**, lo que da cuenta de una enfermedad de años de evolución, inclusive desde antes del 7 de noviembre de 2018, cuando ingresó a laborar y que se ha venido agravando.

Acorde con ello, si bien la Sala no desconoce que las patologías que presenta el actor han venido generándole más dolor y que a raíz de ello ha consultado en múltiples ocasiones en búsqueda de un alivio, así como que según lo declarado en el interrogatorio de parte, dadas sus diversas dolencias no ha logrado encontrar otro empleo, lo cierto es que no se puede concluir de manera inequívoca, a partir de los elementos de convicción aportados, que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 21 de junio de 2021, el señor Giraldo Serna gozara de estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que no se demostró que tuviera una condición de salud que le impidiera

o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, esto es, que debido a sus patologías no hubiese podido ejecutar la actividad para la cual fue contratado, pues, no se observa que, en la fecha mencionada o para la cual se le suspendió el vínculo, estuviera ausente de sus labores o reubicado, ni se evidencian incapacidades vigentes. Además, **las recomendaciones médicas eran principalmente de carácter funcional, incluso para actividades cotidianas, sin restricciones laborales.**

Y aunque se demuestra con la historia clínica que recibía atención médica regular, no se tiene constancia de que el empleador estuviera al tanto de las numerosas consultas a las que asistía y si bien se afirmó durante el interrogatorio que debía avisar todo a la compañía, no hay medio de convicción que respalde esta aseveración, máxime cuando no se presentaron ausentismos, o por lo menos no se acreditaron, antes del finiquito del contrato. Es importante destacar que, a pesar de que se le generaron incapacidades, para la fecha de terminación del vínculo el actor no estaba recibiendo ningún subsidio, como se advierte en la documental adosada, donde la última fue emitida el 13 de noviembre de 2019 (ver documento PDF1, página 72).

Tampoco se infiere de los elementos de juicio arrimados

- ***Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.***
- ***Ni la existencia de barreras que le impidan la labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y***
- ***El conocimiento de dicha situación por parte del empleador al momento del despido.***

Luego, **no se puede afirmar que el despido del que fue objeto**

se haya generado a causa o como consecuencia de su estado de salud, pese a que la demandada hubiese hecho uso de la facultad de finalizar el contrato sin justa causa, reconociendo la indemnización correspondiente.

Costas en ambas instancias a cargo de Cavosa Colombia S.A.S, y en favor del actor, en esta inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado **Once** Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Geovanny de Jesús Giraldo Serna**, en contra de **Cavosa Colombia S.A.S. y Sacyr Construcciones S.A. sucursal Colombia**, para en su lugar:

Primero: se declara ineficaz, la suspensión del contrato de trabajo de **Geovanny de Jesús Giraldo Serna**, por parte de la sociedad **Cavosa Colombia S.A.S.**, entre el **12 de abril y el 21 de junio de 2021**, por lo que se impone condena al pago de salarios causados en tal lapso por valor total de **\$4.550.000.00** y por prestaciones sociales y vacaciones por el mismo periodo por **\$993.417,00**.

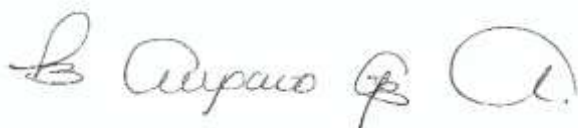
Segundo: se condena a **Cavosa Colombia S.A.S.**, a indexar las sumas adeudadas, en el momento en que se realice su pago, teniendo en cuenta la fecha de su causación como extremo inicial y la de efectiva cancelación como el final.

Tercero: se absuelve a **Cavosa Colombia S.A.S.**, de las demás pretensiones incoadas en su contra y a **Sacyr Construcciones S.A. sucursal Colombia**, de todos los pedimentos.

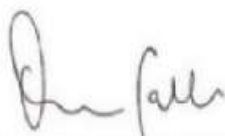
Costas en ambas instancias a cargo de Cavosa Colombia S.A.S, y en favor del actor, en esta inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA