

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-El trabajador ejecutó las labores para las que fue contratado por SP Ingenieros S.A.S., como ayudante de oficios varios, desde el 10 de diciembre de 2012 hasta el 11 de enero de 2018, esto es, durante un poco más de cinco (5) años, sin que obre en el expediente evidencia sobre la existencia de barreras en el entorno laboral, que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido con CONYTRAC S.A. y S.P. Ingenieros S.A.S., desde el 7 de agosto de 2010 hasta el 11 de enero de 2018, siendo también EMVARIAS empleador y responsable como beneficiario de la labor, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a SP Ingenieros S.A.S. de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada y de la subsidiaria, formuladas en su contra. Debe la sala analizar: 1) Si EMVARIAS tiene la calidad de empleador del demandante, por ser beneficiaria del servicio que fue contratado con un tercero, inicialmente CONYTRAC y luego SP Ingenieros S.A.S., contratistas independientes. 2) Si se demuestra la existencia de una deficiencia física que, para la época de terminación del contrato de trabajo, le impedía el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás, que lo hiciera destinatario de estabilidad laboral reforzada y exigiera al empleador solicitar permiso para despedirlo ante el Ministerio del Trabajo, como presupuesto para ordenar el reintegro laboral, con el pago de los correspondientes emolumentos dejados de percibir desde su desvinculación o si en subsidio deben reconocerse las indemnizaciones consagradas en los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

TESIS: (...) En este caso, no se está afirmando siquiera que CONYTRAC y SP Ingenieros S.A.S. fueron simples intermediarios; por el contrario, está demostrado que obraron como empleadores del demandante y el que eventualmente un beneficiario de una obra pueda responder solidariamente, no lo hace empleador. Por tanto, no hay lugar a darle calidad de empleador del señor PEMV a EMVARIAS. (...) Luego de valorar la prueba practicada, concluyó que el señor PEMV no estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral, pues si bien sufrió un accidente laboral en el año 2011 que le generó el 18.92% de PCL, no contaba con incapacidades vigentes para la época de la terminación del vínculo laboral que se dio en el año 2018 y tampoco se estaba realizando tratamientos médicos, además que en los diferentes exámenes de salud ocupacional aparece apto para el cargo y sin restricciones, por lo que no encontró evidencia de restricción que le impidiera desempeñar la labor o que estuviera enfrentado a barreras en el entorno laboral. (...) Tal como se detalló en precedencia, hay constancia de las atenciones médicas, procedimientos y sesiones de terapias suministradas por el sistema de salud a través de la Administradora de Riesgos Laborales, que le permitieron al trabajador reincorporarse a sus actividades en agosto de 2011, en vigencia del contrato con CONYTRAC y el mismo accionante reconoció que durante su relación laboral con SP Ingenieros, ejerció la misma labor, oficio que pudo desempeñar durante cinco (5) años, sin prueba de impedimento para ello; es más, está acreditado que el contrato laboral con el señor PEMV contó con múltiples adiciones, supeditado al cumplimiento de determinada cantidad de toneladas de basura depositadas en el relleno sanitario. (...) De acuerdo a lo obrante en el expediente, es viable afirmar que el demandante no se encontraba en una situación de discapacidad, quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios, como tampoco que se exigiera al empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo previo a la terminación del vínculo laboral; tal como concluyó la Juez de Primera Instancia. En tal sentido, no hay lugar a ordenar el reintegro laboral, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo, solicitadas como pretensión

principal. (...) Así las cosas, ante la inexistencia de despido sin justa causa y no haber salarios y/o prestaciones sociales por reconocer, no proceden las indemnizaciones reclamadas. Con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 04/11/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, cuatro (4) de noviembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500120200041401
Demandante	PABLO EMILIO MORA VALENCIA
Demandados	EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P. - EMVARIAS-, CONSTRUCTORES Y TRACTORES S.A. - CONYTRAC S.A.-, S.P. INGENIEROS S.A.S.
Llamados en garantía	LIBERTY SEGUROS S.A., SEGUROS CONFIANZA S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - Estabilidad laboral reforzada, reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnizaciones -
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido con CONYTRAC S.A. y S.P. Ingenieros S.A.S., desde el 7 de agosto de 2010 hasta el 11 de enero de 2018, siendo también EMVARIAS empleador y responsable como beneficiario de la labor, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa causa, **mientras se encontraba en situación de debilidad manifiesta y gozaba de estabilidad laboral reforzada. Se condene en forma conjunta a las codemandadas al reintegro laboral en el mismo cargo** que venía desempeñando u otro de similares funciones, con el **pago de salarios, prestaciones sociales y aportes** a la seguridad social **dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el momento del reintegro.**

En subsidio, se declare la existencia de un solo contrato laboral con CONYTRAC y SP INGENIEROS S.A.S desde el 7 de abril de 2011, terminado en forma unilateral y sin justa causa; que EMVARIAS responda en forma solidaria; se condene al **pago de la indemnización de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo,** intereses moratorios o indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **EMVARIAS** opera el servicio de aseo y el relleno sanitario la Pradera ubicado en el Municipio de Don Matías; en desarrollo de su objeto suscribió **contrató con CONYTRAC S.A.** para “*el DESARROLLO DE LAS OBRAS Y ACTIVIDADES REQUERIDAS PARA LA DISPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS SOLIDOS DE ACUERDO CON LAS ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA, EN EL VASO DE DISPOSICIÓN DEL RELLENO SANITARIO LA PRADERA*” y **ésta a su vez contrató al señor Pablo Emilio en calidad de ayudante de oficios varios** para laborar allí; con examen médico de ingreso realizado el **5 de agosto de 2010** donde tuvo concepto de *apto para el cargo*, vinculación que se dio mediante contratos a término fijo inferior a un año, con varias prórrogas y también por duración de obra o labor **hasta el 9 de diciembre de 2012.**

El demandante sufrió un accidente laboral el día 9 de abril de 2011 que le generó herida avulsiva severa en dorso de mano derecha y fue calificado por la Administradora de Riesgos Laborales con con pérdida de capacidad laboral del 18.92%; se reincorporó a sus labores con CONYTRAC hasta cuando finalizó el contrato el 9 de diciembre de 2012.

A partir del **10 de diciembre de 2012 S.P. Ingenieros S.A.S entró como contratista** en el relleno sanitario y requirió los servicios del señor Pablo Emilio a través de un nuevo contrato laboral por duración de obra o labor “*Hasta completar un total de 120.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos, durante la vigencia del Contrato No.158 de 2012 suscrito con EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN*”, con varias adiciones hasta completar 2.870.000 toneladas de residuos sólidos en relación con el contrato suscrito entre SP Ingenieros y EMVARIAS; el 16 de agosto de 2016 se suscribió un nuevo contrato por obra o labor hasta

llegar a las 1.200.000 toneladas de residuos sólidos; **prestó el servicio el forma continua hasta el 11 de enero de 2018** cuando le fue comunicada la finalización del vínculo, en virtud del cumplimiento de las 1.600.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos en el Relleno Sanitario La Pradera, le fue entregada la liquidación de prestaciones sociales.

Sostiene que el objeto del **contrato** entre SP Ingenieros y EMVARIAS continuó **vigente hasta julio del año 2021**; conforme a la calificación de la incapacidad permanente parcial del 18.92% y los exámenes médicos ocupacionales, se encontraba en **estado de debilidad manifiesta** ante SP Ingenieros S.A.S. como actual empleador para esa época; **atendiendo a su situación de discapacidad se torna en ineficaz el acto de terminación del contrato laboral, ante la falta de autorización previa del Ministerio del Trabajo.** Devengaba \$781.242 mensuales, cumplía con los turnos asignados.

Respuestas a la demanda:

SP Ingenieros S.A.S. a través de apoderada judicial, **aceptó la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor** desde el 10 de diciembre de 2012 hasta completar un total de 120.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos, que contó con varias prórrogas, la última de ellas del 8 de junio de 2016 hasta las 3'050.000 toneladas de residuos sólidos y el 15 de agosto de ese año se le notificó el aviso de terminación de la labor contratada, cancelando en debida forma la liquidación de

prestaciones sociales. A partir del 16 de agosto de 2016 suscribieron uno nuevo hasta completar 120.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos, que también fue adicionado varias veces, la última de ellas el 4 de diciembre de 2017 para llegar hasta 1.600.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos y el 11 de enero de 2018 notificó el aviso de terminación de la labor contratada, cancelando en debida forma la liquidación de prestaciones sociales; vínculos que obedecían a dos contratos celebrados con EMVARIAS identificados con los Nos 0158 de 2012 y el 073 de 2016, sin que ello de lugar a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

Niega que el señor Pablo Emilio se encuentre en situación de discapacidad, si bien el día 14 de diciembre de 2011 fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 18.92%, ello ocurrió antes de la contratación con SP Ingenieros que se dio a partir del 10 de diciembre de 2012; en las distintas valoraciones ocupacionales fue encontrado apto para el cargo y sin restricciones médicas. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las denominadas inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe.

La defensa de **EMVARIAS** negó la existencia de relación laboral o contractual en la que se haya beneficiado de algún servicio prestado por el actor. Explica que con CONYTRAC y SP Ingenieros celebró contratos comerciales, sociedades que los desarrollaron con total autonomía administrativa, técnica y financiera, habiendo confesado el señor Pablo que su relación laboral fue sostenida con dichos contratistas, sin que tenga

conocimiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se habría dado el proceso, ni de la modalidad contractual o de la pérdida de capacidad laboral del demandante. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones inexistencia del vínculo laboral, falta de título y causa, inexistencia de solidaridad, falta de legitimación en la causa por pasiva, pago, compensación, prescripción.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y de solidaridad entre las accionadas, **absolvió a SP Ingenieros S.A.S. de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada y de la subsidiaria, formuladas en su contra por el señor Mora Valencia,** a quien impuso condena en Costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.300.000 distribuidos entre las demandadas. Contra la decisión **no se interpusieron recursos.**

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de la Compañía Aseguradora de Fianza S.A., HDI Seguros Colombia S.A. y SP Ingenieros S.A.S., reiteraron argumentos expuestos en contestar la demanda y en el trámite de primera instancia. El apoderado de la activa reitera que su representado se encontraba en estado de discapacidad parcial permanente por haber sido calificado con pérdida de capacidad laboral del 18.92%, por lo que la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, en

estas circunstancias, careció de una justa causa legal o reglamentaria; **gozaba de estabilidad laboral reforzada en el momento de su desvinculación**, beneficio que se le extiende debido a una afectación en su salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, circunstancia que era conocida por el empleador y no había una causal objetiva que fundamentara la desvinculación; siendo EMVARIAS responsable solidario respecto a SP Ingenieros S.A.S. y CONYTRAC S.A.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Se conoce la Sentencia de Primera Instancia en el grado jurisdiccional de **Consulta** en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia analizándose: 1) Si

EMVARIAS tiene la calidad de empleador del demandante, por ser beneficiaria del servicio que fue contratado con un tercero, inicialmente **CONYTRAC** y luego **SP Ingenieros S.A.S.**, contratistas independientes. 2) Si se demuestra la existencia de una deficiencia física que, para la época de terminación del contrato de trabajo, le impedía el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás, que lo hiciera destinatario de *estabilidad laboral reforzada* y exigiera al empleador solicitar permiso para despedirlo ante el Ministerio del Trabajo, como presupuesto para ordenar el reintegro laboral, con el pago de los correspondientes emolumentos dejados de percibir desde su desvinculación o si en subsidio deben reconocerse las indemnizaciones consagradas en los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1. ¿**EMVARIAS** tiene la calidad de empleador del demandante, por ser beneficiaria del servicio que fue contratado con un tercero, inicialmente **CONYTRAC** y luego **SP Ingenieros S.A.S.**, contratistas independientes?:

Está por fuera de discusión, que **EMVARIAS** se encarga de la prestación del servicio público de aseo domiciliario y sus actividades complementarias en la ciudad de Medellín, opera el servicio de aseo incluyendo el relleno

sanitario la Pradera ubicado en el Municipio de Don Matías donde se depositan los residuos; entidad que admitió haber suscrito contratos comerciales con CONYTRAC S.A. y SP Ingenieros S.A.S. para el desarrollo de las obras y actividades requeridas para la disposición de los residuos sólidos. CONYTRAC aceptó la existencia de relación laboral con el señor Pablo Emilio entre el 7 de agosto de 2010 y el 9 de diciembre de 2012, mediante diversos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año o de obra o labor contratada (archivo 41 C01).

Así mismo, SP Ingenieros S.A.S. admitió el vínculo laboral con el demandante, en modalidad de obra o labor determinada, desde el 10 de diciembre de 2012 hasta el 15 de agosto de 2016 y a partir del 16 de agosto de ese año hasta el 11 de enero de 2018, circunscritos al movimiento de determinada cantidad de toneladas de residuos sólidos dispuestos en el relleno sanitario, en desarrollo de dos contratos celebrados con EMVARIAS identificados con los Nos 0158 de 2012 y el 073 de 2016. Tanto en la demanda como en interrogatorio de parte, el señor Pablo Emilio admitió que le fue entregada la correspondiente liquidación de prestaciones sociales.

Al respecto, el numeral 1° del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (vigente para la fecha de la ejecución del contrato), preceptúa que “...***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 este caso, no se está afirmando siquiera que CONYTRAC y SP Ingenieros S.A.S. fueron simples intermediarios; por el contrario, está demostrado que obraron como empleadores del demandante y el que eventualmente un beneficiario de una obra pueda responder solidariamente, no lo hace empleador.

Por tanto, **no hay lugar a darle calidad de empleador del señor Pablo Emilio Mora Valencia a EMVARIAS.**

2. Sobre la estabilidad laboral reforzada que se predica respecto del trabajador al momento del despido:

La Juez de Primera Instancia explicó que es aplicable a personas con una afectación a la salud que les impida o afecte el ejercicio de sus labores en condiciones regulares, independiente de si cuenta con un grado de pérdida de capacidad laboral, situación debe ser conocida por el empleador. Luego de valorar la prueba practicada, concluyó que el señor Pablo Emilio no estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral, pues si bien sufrió un accidente laboral en el año 2011 que le generó el 18.92% de PCL, no contaba con incapacidades vigentes para la época de la terminación del

vínculo laboral que se dio en el año 2018 y tampoco se estaba realizando tratamientos médicos, además que en los diferentes exámenes de salud ocupacional aparece apto para el cargo y sin restricciones, por lo que no encontró evidencia de restricción que le impidiera desempeñar la labor o que estuviera enfrentado a barreras en el entorno laboral.

Acerca de este tema, el artículo 26² de la Ley 361 de 1997 preceptúa que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.** Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de *discapacidad*; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**, reiterada entre otras, en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...”; en Sentencia **SL-4031 de 2020** **explicó que la**

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

³ Discapacidad

finalidad de la citada norma “...es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...”.

Así mismo, en la **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, explicó que “**...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...**”; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada**, entre ellos, **la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**; señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos en la **Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

*“... (i) **Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad**, entendida 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 2013.*

*(ii) Así, 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 elementos**, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción*

del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- **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».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros ...**” (Negritas fuera de texto).

De acuerdo a lo expuesto, **quien aspire a beneficiarse de la protección especial por estabilidad laboral reforzada**, además de acreditar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, debe demostrar **el conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del finiquito**, pues éste no podría declararse responsable de un despido discriminatorio, cuando no se prueba siquiera que era conocedor de la situación de salud de su empleado.

Revisado la prueba practicada, **no hay discusión en cuanto a la pérdida de capacidad laboral del 18.92% con origen en accidente de trabajo** que dijo haber **sufrido el día 9 de abril de 2011**, según dictamen de ARL Suramericana S.A. de fecha 14 de diciembre de ese año, donde refirió que “*se encontraba evacuando un carro de basura tenía toda la indumentaria de protección, estando manipulando la tolva sufrió resbalón y por no dejarse caer apoyó su mano en la tolva siendo aprisionado toda su mano desde la muñeca por la máquina, el mismo paró la máquina pudiendo liberar su mano derecha, salió con su mano totalmente deforme y con heridas*”; recibió tratamiento médico, incluyendo reducción de fractura, tenorrafia de extensores con aplicación de injerto, cirugía por tenodesis con tenorrafia de extensores, sesiones de terapia física y ocupacional con buena respuesta, no hubo infección, **se reintegró a trabajar después de 129 días de incapacidad**, esto es, desde agosto de 2011 aproximadamente, **para el día del dictamen se encontraba trabajando con adaptación** (folios 106 a 110 archivo 01).

Según los **testimonios de Valentina Restrepo Ortiz** (Analista de Relaciones Laborales de SP Ingenieros) **y Catalina Vargas Múnera** (Directora de Gestión Humana de SP Ingenieros), al señor Pablo Emilio se le realizaron exámenes de ingreso al iniciar los dos contratos, en los años 2012 y 2016, donde no se detectó ninguna restricción, **entre 2012 y 2018 no presentó dificultades para realizar la labor asignada**, tuvo un evento en el año 2014 que le generó 13 días de incapacidad y hubo otras de 1 o 2 días, no estaba incapacitado para enero de 2018 cuando se terminó el contrato por haberse cumplido el alcance de la obra; precisaron que no hubo un proceso de

reubicación, **los exámenes ocupaciones mostraron condiciones satisfactorias, éstos se realizaban cada año.**

Lo anterior es coincidente con el documento denominado **certificado médico ocupacional realizado en diciembre del año 2012**, esto es, al inicio del vínculo con SP Ingenieros y posterior al accidente laboral sufrido en abril de 2011; dicha valoración evaluó el perfil del cargo para oficios varios, el concepto del médico fue *apto sin restricciones*, aparecen como recomendaciones *valoración por oftalmología de la EPS, protección ocular, estilos de vida saludable* (archivo 46 C01).

De acuerdo a **certificado médico de control periódico de fecha 22 de abril de 2017**, el concepto del galeno fue **satisfactorio** y en cuanto a las *consideraciones ocupacionales especiales del énfasis en el examen del sistema osteomuscular y de la columna*, indicó que “...**se evidencia alteración a nivel de mano derecha. Se deben implementar todas las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo y mitigar un deterioro adicional, propiciando el desempeño seguro de la ocupación, acorde con lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo...**” (folio 105 archivo 08 C01).

Por su parte, **el señor Pablo Emilio en interrogatorio de parte informó** que fue contratado en el cargo de ayudante de oficios varios, sus funciones estaban relacionadas con construir filtros, chimeneas, colocar las circulares en las piedras para tapar las chimeneas, mantenimiento de cunetas,

limpieza y señalización de la vía de acceso; con ocasión del accidente laboral sufrido en abril de 2011 estuvo incapacitado 4 meses y 5 días, luego de ello se reincorporó a laborar, asignándosele funciones como barrer y recoger basura en la vía de ingreso al relleno sanitario, mantenimiento y señalización de vías; se le indagó cuál fue la actividad para la que fue contratado por SP Ingenieros y respondió que eran las mismas funciones del cargo oficios varios correspondientes a la actividad que ejerció con CONYTRAC.

En el anterior contexto, lo que se infiere es que **el trabajador ejecutó las labores para las que fue contratado por SP Ingenieros S.A.S., como ayudante de oficios varios, desde el 10 de diciembre de 2012 hasta el 11 de enero de 2018, esto es, durante un poco más de cinco (5) años, sin que obre en el expediente evidencia sobre la existencia de barreras en el entorno laboral, que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor**, pese a la pérdida de capacidad laboral del 18.93% dictaminada en diciembre de 2012, con ocasión del accidente sufrido en abril de 2011, esto es, por hechos acaecidos inclusive en forma previa a la vinculación con SP Ingenieros.

Tal como se detalló en precedencia, hay constancia de las atenciones médicas, procedimientos y sesiones de terapias suministradas por el sistema de salud a través de la Administradora de Riesgos Laborales, que le permitieron al trabajador reincorporarse a sus actividades en agosto de 2011, en vigencia del contrato con CONYTRAC y el mismo accionante reconoció que durante su relación laboral con SP Ingenieros,

ejerció la misma labor, oficio que pudo desempeñar durante cinco (5) años, sin prueba de impedimento para ello; es más, está acreditado que el contrato laboral con el señor Pablo contó con múltiples adiciones, supeditado al cumplimiento de determinada cantidad de toneladas de basura depositadas en el relleno sanitario.

Debe tenerse presente que conforme a Sentencia **SL-572 de 2021**, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica y de acuerdo a lo obrante en el expediente, es viable afirmar que **el demandante no se encontraba en una situación de discapacidad, quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios**, como tampoco que se exigiera al empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo previo a la terminación del vínculo laboral; tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.

En tal sentido, **no hay lugar a ordenar el reintegro laboral**, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo, solicitadas como pretensión principal.

En subsidio de lo anterior, se solicitó:

- Se condene al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

Este reconocimiento equivalente a ciento ochenta días del salario, **opera en favor de quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad**, no obstante, como quedó explicado en acápites anteriores, en este proceso no quedó demostrado que el señor Pablo Emilio ostentara una situación de *discapacidad* y menos que hubiere sido la razón de su desvinculación; por consiguiente, no hay lugar al reconocimiento de dicha indemnización.

- Se declare la existencia de un solo contrato laboral con CONYTRAC y SP INGENIEROS S.A.S desde el 7 de abril de 2011, terminado en forma unilateral y sin justa causa el 11 de enero de 2018, con las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo:

Solicitud que no tiene vocación de prosperidad, toda vez que, tal como se explicó en acápite anterior, se trata de sociedades distintas, cada una con personería jurídica propia, quienes al contratar los servicios del demandante, **actuaron como contratistas independientes** y por tanto, **como verdaderos empleadores**, en virtud de lo consagrado en el numeral 1º del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en ejecución de contratos de naturaleza civil, correspondientes al No 029 de 2020 y sus otro sí celebrado entre EMVARIAS y CONYTRAC S.A. (folios 58 a 120 archivo 09), así como los No 158 de 2012 y 073 de 2016 (folios 121 a 287 archivo 09 y 153 a 155 archivo 01 C01), cuyo objeto era el desarrollo de obras y actividades requeridas para la disposición de los residuos sólidos en el relleno sanitario la pradera.

Desde la presentación de la demanda **fue aceptado que CONYTRAC S.A. vinculó al señor Pablo Emilio en calidad de ayudante de oficios varios** desde el **5 de agosto de 2010**, mediante contratos a término fijo inferior a un año, con varias prórrogas y también por duración de obra o labor **hasta el 9 de diciembre de 2012.**

Finalizada aquella relación laboral se originó una distinta, siendo empleador **S.P. Ingenieros S.A.S.**, a partir del **10 de diciembre de 2012**, cuya modalidad era por duración de obra o labor hasta completar determinado número de toneladas de residuos sólidos dispuestos en el relleno sanitario La Pradera; la última acta de adición suscrita por ambas partes corresponde a la No 7 de fecha 4 de diciembre de 2017, donde se pactó que el trabajador continuaría prestando sus servicios hasta llegar a las 1.600.000 toneladas de residuos sólidos dispuestos, en relación al contrato No 073 de 2016 suscrito entre el empleador y EMVARIAS; una vez cumplido ese tope, las partes podrían acordar una nueva adición o dar por terminado el contrato (folio 88 archivo 08); **habiéndose comunicado al señor Pablo Emilio la finalización del vínculo el día 11 de enero de 2018, en virtud del cumplimiento de la labor contratada, esto es, por haberse alcanzado las 1.600.000 toneladas de residuos dispuestos en el Relleno Sanitario La Pradera;** además le fue entregada la liquidación de prestaciones sociales (folios 144 y 145 archivo 01), hecho que fue aceptado por el accionante.

Así las cosas, ante la inexistencia de despido sin justa causa y no haber salarios y/o prestaciones sociales por reconocer, no proceden las indemnizaciones reclamadas.

Con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS: No se condenará en Costas en esta segunda instancia al haberse conocido en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta

en favor del demandante; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia, según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO