

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-se acreditó que el trabajador estaba incapacitado, que el empleador conocía dicha situación y que el despido se produjo precisamente por la prolongación de las incapacidades, sin autorización administrativa ni intentos de reubicación, lo que activa la presunción de despido discriminatorio. /

HECHOS: El señor JJI laboró como ayudante de construcción para Promotora Erraga S.A., mediante dos contratos de obra o labor, del 1.º de marzo de 2016 al 23 de diciembre de 2016, y del 26 de diciembre de 2016 al 29 de julio de 2017, en la obra Centro Comercial La Central. El 29 de enero de 2017 sufrió un accidente de tránsito, que le ocasionó una grave lesión en la rodilla derecha, requiriendo cirugía y generando incapacidades médicas continuas hasta septiembre de 2017, sin embargo, el 29 de julio de 2017, cuando aún se encontraba incapacitado y dicha situación era conocida por el empleador, fue despedido unilateralmente por Promotora Erraga S.A.. Asimismo se alega que la empresa Muros y Techos S.A. actuó como beneficiaria de la obra, en virtud de un contrato civil suscrito con Promotora Erraga S.A. Es por esta razón que el demandante solicitó declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y su terminación injusta, reconociendo la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado 25 Laboral del Circuito decidió, en síntesis declarar la ineficacia del despido por vulneración de la estabilidad laboral reforzada, ordenar el reintegro del trabajador sin solución de continuidad. Condenar a Promotora Erraga S.A. y solidariamente a Muros y Techos S.A. al pago de salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir y reconocer la indemnización especial de 180 días prevista en la Ley 361 de 1997. Por tanto, el problema jurídico a resolver es si es ¿Procedente declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro de un trabajador que, al momento de la terminación del contrato de obra o labor, se encontraba incapacitado por razones de salud conocidas por el empleador, independientemente del origen de dicha incapacidad, y existe responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra?

TESIS: (...)El artículo 133 del CGP taxativamente señala cuáles son las nulidades, que pueden alegarse: 4. Cuando es indebida la representación de alguna de las partes, o cuando quien actúa como su apoderado judicial carece íntegramente de poder. En el caso concreto, el demandante confirió poder al abogado RAUM, (...) en virtud de ese mandato, el 5 de febrero de 2019, se instauró la acción ordinaria. Mediante memorial del 8 de abril de 2023, el referido profesional presentó ante el juzgado solicitud de desistimiento de la demanda (...), no obstante, la Secretaría Judicial de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, informo que Urrego Mendoza fue excluido del ejercicio de la profesión a partir del 2 de febrero de 2023, lo que traduce de un lado en que, 1) para la fecha en que se formuló la demanda, 5 de febrero de 2019, podía fungir como apoderado y 2) para la data de solicitud de desistimiento, no estaba facultado para formular ninguna petición al interior del proceso, por carecer de créditos profesionales para ello (...), situación que fue puesta en conocimiento al demandante(...). Luego, no es cierto que para la fecha en que se instauró la demanda -5 de agosto de 2019- quien fungía como apoderado del demandante no tuviera tal calidad como lo aseveró la defensa de Promotora Erraga S.A. De otra parte, si bien el promotor del litigio, una vez se puso en conocimiento por parte del juzgado la exclusión del de la abogacía de quien fuera si apoderado, no otorgó un nuevo poder y aun así el despacho de conocimiento profirió decisión de fondo, lo cierto es que, dicha situación en nada afecta a las enjuiciadas, pues, en suma, quien debe alegar alguna irregularidad en ese sentido es quien con ello se ve afectado, para este caso el señor JJI, siendo claro el artículo 135 del CGP en indicar, la parte que alegue una nulidad deberá tener legitimación para proponerla, y más adelante expresa la nulidad por indebida representación...solo podrá ser alegada por la persona afectada. (...) Sobre el tema – estabilidad laboral reforzada - resulta pertinente destacar que, a partir de la sentencia SL1152-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia revalúo la orientación que tenía frente al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, nueva tesis reiterada(...)más recientemente la SL175 del 03 de febrero de 2025, en esta última se hace la siguiente síntesis: “(...) Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. Así, del análisis referido se concluye que si el trabajador está en situación de discapacidad que lo limite en su entorno laboral y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Ahora, el empleador 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. 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.” Y según criterio imperante de la Corte Constitucional, explicado en pronunciamientos SU087-2022, SU061-2023, SU269-2023, y SU111-2025 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.”(...) En el caso concreto, debe precisarse que, no son de recibos los argumentos de la parte demandada Promotoras Erraga S.A., cuando manifiesta que las incapacidades del trabajador fueron otorgadas después de la ruptura del vínculo laboral, pues solo basta con leer el texto mediante el cual se comunica al trabajador la decisión unilateral de dar por terminado el contrato(...)De lo anterior surge cristalino que la situación de salud del empleado era ampliamente conocida por el empleador, al punto que fueron precisamente las incapacidades superiores a 180 días, las que motivaron el finiquito del contrato de trabajo.(...) En cuanto al origen de las incapacidades debe indicar la Sala que, para la operancia del fuero por estabilidad laboral reforzada, es indistinto que la incapacidad se genere como consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad común- accidente de tránsito, o accidente laboral, pues lo que se debe acreditar es 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, supuestos que encontró probados la juez de primer grado y que no fueron desvirtuados por las recurrentes, al contrario, de la misma causal invocada surge nítido que el despido obedeció a la situación de salud.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

FECHA: 28/08/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

LUGAR Y FECHA	Medellín, veintiocho (28) de agosto de 2025
PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	José Jaime Ibarguen
DEMANDADO	Promotora Erraga S.A y otro
PROCEDENCIA	Juzgado 025 Laboral del Circuito,
RADICADO	05001310502320190067802
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 135 de 2025
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada, solicitud de nulidad por indebida representación, solidaridad
DECISIÓN	Confirma
M.P.	Luz Amparo Gómez Aristizábal

La 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 emitir pronunciamiento en atención a los recursos de apelación formulados por las demandadas, frente a la sentencia proferida por el Juzgado **025 Laboral** del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera **José Jaime Ibarguen** contra **Promotora Erraga S.A. y Muros y Techos S.A.** Código de radicado único nacional 05001 3105 **023 2019 00678 02**.

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. 017**, que plasma a continuación

Antecedentes

El señor **José Jaime Ibarguen**, llamó a juicio solidariamente a **Promotora Erraga S.A.**, y **Muros y Techos S.A. Ingenieros Arquitectos**, a fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido, finalizado injustamente. Pide igualmente reintegro al cargo que ocupaba o a uno equivalente, salarios dejados de percibir desde el despido hasta la sentencia, y el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada según la Ley 361 de 1997; ruega que las demandadas asuman los gastos médicos, quirúrgicos y **hospitalarios** derivados del accidente que sufrió, así como el pago de: de auxilio de incapacidad por 60 días, indemnización previstas en la Ley 361 de 1997, prestaciones sociales, horas extras y festivos, indemnización por despido injusto, sanción moratoria del artículo 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, indexación de las sumas, intereses moratorios, costas procesales y lo que resulte ultra y extra petita probado.

En sustento de sus súplicas expuso que, el 1º de marzo de 2016 celebró un contrato verbal con Promotora Erraga S.A., el cual mutó a término indefinido luego del periodo de prueba. Desempeñó labores como ayudante de construcción, realizando actividades como levantamiento de muros, vaciado de lozas, transporte de materiales y asistencia a oficiales, recibiendo un salario de **\$700.000 mensuales**, pagado en quincenas; estuvo afiliado a la EPS SURA y a Porvenir en pensiones.

Señaló que **29 de enero de 2017**, cuando se dirigía a su lugar de trabajo, sufrió un **accidente de tránsito** en el barrio Santa Cruz de Medellín, siendo atropellado por una motocicleta cuyo

conductor huyó. Como consecuencia, sufrió contusión de la rodilla derecha con lesiones ligamentarias complejas, fue hospitalizado y el 28 de abril de 2017 se le practicó una cirugía de reconstrucción del ligamento cruzado posterior en la Clínica León XIII. Que estuvo incapacitado **240 días**, de los cuales **la** EPS solo pagó 180, quedando pendientes **60** que, según la EPS, debía gestionar el empleador, pero este no lo hizo.

Dijo que, ante sus continuas reclamaciones, el 29 de julio de 2017 fue despedido de forma fulminante, a pesar de su condición de salud. Que durante su relación laboral no le fueron canceladas primas legales y extralegales, cesantías, intereses, subsidio de transporte, vestuario, ni la liquidación definitiva, incumpliendo el empleador las obligaciones del CST.

Debidamente notificada de la actuación en su contra **Promotora Erraga S.A.** negó la mayoría de los hechos. Precisó que el contrato celebrado el 1° de marzo de 2016 fue escrito y por obra o labor determinada, con un salario de **\$689.455**, pagado en forma **catorcenal**, más el **auxilio de transporte legal**. Alegó que dicho contrato finalizó el 23 de diciembre de 2016 por renuncia voluntaria del trabajador y que, el 26 de diciembre de 2016 se celebró **un** segundo contrato, también por obra o labor determinada, el cual culminó el 30 de junio de 2017, tras la finalización del proyecto "**Centro Comercial La Central**". Añadió que, pese a que el actor estuvo incapacitado, se le mantuvo en nómina hasta completar 180 días de incapacidad, informándole con anticipación su retiro y orientándolo para que continuara reclamando las prestaciones económicas ante la EPS y el fondo de pensiones, como lo dispone el Decreto 2463 de 2001.

Resistió las pretensiones y formuló las excepciones de: pago total y oportuno de las obligaciones laborales, inexistencia de la obligación, compensación, falta de legitimación en la causa, imposibilidad del reintegro, carencia de fundamento legal y mala fe procesal del actor.

Muros y Techos S.A. dijo que no le contaban los hechos de la acción, indicando que dicha sociedad es **tercero en la relación jurídica**, pues el verdadero empleador del demandante fue **Promotora Erraga S.A.**, contratista independiente con plena autonomía técnica y administrativa,

Señaló que no deben **prosperar las pretensiones**, dado que el contrato terminó legalmente por **finalización de obra**, sin que se requiriera autorización del Ministerio del Trabajo ni preaviso, de acuerdo con el artículo 61 del C.S.T. y formuló los medios exceptivos de; pago, compensación, límite de solidaridad, inexistencia de la obligación, subrogación legal y prescripción.

La primera instancia culminó con **sentencia** dictada por el Juzgado **025** Laboral del Circuito, en la cual resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JOSÉ JAIME IBARGUEN y la sociedad PROMOTORA ERRAGA S.A. en liquidación judicial, existió una relación laboral mediada por dos contratos de trabajo de obra o labor, el primero entre el 1 de marzo de 2016 y el 23 de diciembre de 2016 y el segundo entre el 26 de diciembre de 2016 y el 29 de julio de 2017 cuando termino de manera unilateral por la parte empleadora.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia del despido realizado por la PROMOTORA ERRAGA S.A. en liquidación judicial al señor JOSE JAIME IBARGUEN el 29 de julio de 2017, por gozar este de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, entendiéndose que no ha existido solución de continuidad en el vínculo Laboral iniciado desde el 26 de diciembre de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la PROMOTORA ERRAGA S.A. en liquidación judicial a reintegrar laboralmente, sin solución de continuidad, al señor JOSE JAIME IBARGUEN, en el cargo que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato el 29 de julio de 2017 o en uno de superior o de igual categoría, sin desmejoras y que sea compatible con sus condiciones de salud.

CUARTO: CONDENAR a la PROMOTORA ERRAGA S.A. en liquidación judicial y de manera solidaria a MUROS Y TECHOS S.A.S a pagar al señor JOSE JAIME IBARGUEN los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde el 30 de julio de 2017 y hasta la fecha en que se realice efectivamente el reintegro aquí ordenado.

Se advierte que en ningún caso el pago de los salarios dejados de percibir puede ser inferior al SMLMV para cada anualidad, base sobre la cual debe realizarse la liquidación de todos los derechos que se hubieren causado y se sigan causando con ocasión del contrato de trabajo.

A la suma de \$4.426.290 por concepto de indemnización especial de ciento ochenta (180) días de salario prevista en la Ley 361 de 1997, con su respectiva indexación al momento del pago efectivo.

QUINTO: ABSOLVER a las demandadas de las demás pretensiones invocadas en su contra.

SEXTO: DECLARAR improbadas las excepciones propuestas.

SÉPTIMO: SIN COSTAS a cargo de las codemandadas por lo expuesto en la parte motiva.

Consideró la juez de instancia que entre el demandante José **Jaime Ibarguen** y **Promotora Erraga S.A.** existió un vínculo laboral mediante contrato de trabajo por obra o labor, siendo despedido el trabajador cuando se encontraba incapacitado, encontrando por ello procedente la orden de reintegro con el consecuente pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, así como la indemnización especial de 180 días. Declaró la solidaridad de Muros y Techos SAS, por haber sido beneficiaria de la obra.

Desestimó las pretensiones referidas al reconocimiento de horas extra, calzado y vestido, pago de incapacidades, gastos médicos al no haber cumplido el actor con la carga probatoria que en cada caso correspondía.

Para llegar a las anteriores conclusiones, encontró el juzgado de conocimiento que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, 29 de julio de 2017, de acuerdo con la prueba documental era claro que, sufrió un accidente de tránsito el 29 enero de 2017, lo que le generó una contusión de rodilla, que ameritó práctica de cirugía el 28 de abril de 2017 y se le generaron incapacidades continuas desde el día del accidente hasta el 20 de septiembre de esa anualidad.

Aseveró que el demandante presentaba una incapacidad médica que estaba vigente para el momento de la terminación del vínculo laboral, desprendiéndose que existía una circunstancia que impedía su desempeño en condiciones regulares para esa fecha. A pesar de las manifestaciones de la empleadora Promotora Erragas S.A. en cuanto a que el trabajador no allegó en tiempo las incapacidades, y ante la ausencia injustificada procedió a despedirlo, que solo se vino a enterar de ello en el proceso y que las mismas (incapacidades) resultaban sospechosas, lo cierto era que si conocía de ellas, pues así se desprendía de los comprobantes de nómina en los cuales constaban los pagos de los referidos auxilios al actor, así como también de la misma causal de terminación expuesta en la carta de despido.

Expresó que, en el caso concreto no se observa que el empleador, previo al despido, y con base en la causal esgrimida – Nral. 14 artículo 62 CST- hubiese agotado los

trámites necesarios a fin de lograr la reubicación en una labor acorde con su estado de salud, tampoco se demostró que hubiese solicitado autorización al Ministerio de Trabajo para proceder a la desvinculación, por el contrario, era claro que el despido se hizo el día en que acumuló 180 días de incapacidad, sin considerar que para el día 29 de julio de 2017 aún se encontraba en tal condición, activándose la presunción de despido discriminatorio, la cual no fue desvirtuada, por lo que el despido se torna ineficaz, procediendo el reintegro, sin solución de continuidad, desde la calenda de su desvinculación.

Frente a la solidaridad de **Muros y Techos S.A.**, dijo que estaba probado que el contrato civil suscrito entre esta empresa con Promotora Erraga S.A. se ejecutó entre el mes de enero de 2016 y agosto de 2017, periodo que comprendía el tiempo durante el cual el demandante laboró para la segunda sociedad en la obra del Centro Comercial La Central, adicional, se infería del certificado de existencia y representación legal de Muros y Techos, que la labor ejecutada por el actor tenía relación con el objeto social de esta, tratándose de una actividad conexas e indispensable para la beneficiaria de la obra.

Del recurso de apelación

Fue interpuesto por las demandadas.

Promotora Erraga S.A.: expuso que la sentencia constituye un atropello. Que lo primero que debía decirle al despacho era que, procedió a sabiendas que para despedir a un trabajador incapacitado se necesita conocimiento previo de las incapacidades y estas solo fueron allegadas solo con el texto

de la demanda, esto es, posterior a la comunicación del finiquito. En segundo lugar, no fue claro el despacho cuando dijo que se trataba de un accidente de trabajo, porque lo que mencionó el juzgado fue que lo que existió fue un accidente de tránsito. La demanda se fundamenta en la existencia de un accidente de trabajo no de un accidente de tránsito, en ese contexto el juzgador está completamente equivocado, pues no es lo mismo una incapacidad por enfermedad general que una incapacidad fundada en un accidente, máxime cuando en el texto de la demanda se manifestó que el demandante iba un domingo a trabajar a la empresa y en el reglamento interno se menciona que los días dominicales y festivos no se trabaja.

Continuó diciendo que aparte de ello hay una serie de circunstancias que ameritan la interposición de **una nulidad**, la primera es que no hubo apoderado opositor porque quien introdujo la demanda al tiempo de haberla formulado no era abogado, luego, no se entendía como el despacho decidió darle viabilidad jurídica a un proceso que no cuenta con representación judicial. En segundo lugar, el juzgado incurrió en una irregularidad, que consistió en que se le dijo que se enviaron los correos a todas las partes citadas, lo cual no fue cierto. La audiencia se celebró sin citación de la parte contraria, como quiera que él como abogado actuaba en representación de Promotora Erraga S.A. antes de su liquidación, pero no después, porque no tiene poder de la Superintendencia de Sociedades, por lo que hace mal el juzgado en decir que envió los citatorios a todas las personas intervinientes en el asunto.

Muros y Techos: Manifestó la apoderada adherirse al argumento de la recurrente inicial, como quiera que el demandante y su apoderado no se han presentado a ninguna

de las etapas; tampoco se conoce que el actor hubiese nombrado un nuevo abogado ante la renuncia del primero, el juzgado tuvo la obligación de mandarle el telegrama, pero no se designó nuevo profesional, con esta actuación **el fallo debe declararse nulo** porque no hay quien represente las partes.

En cuanto a la solidaridad, refirió que en aras de la economía procesal se remitía a la contestación, solicitando que se revoque el fallo. Agregó que el contratista independiente es un verdadero empleador, actúa con autonomía técnica y financiera en la ejecución de la obra o prestación de un servicio, es el único empleador de los trabajadores, frente a quienes debe cumplir las obligaciones, ordenando la ley sustantiva la solidaridad cuando se trata de obras anexas y complementarias, si bien Muros y Techos SAS tiene contratistas y ellos son los que tienen que comprobar la existencia de una verdadera relación laboral y la subordinación, para su representada no era claro que el demandante fuese un empleado, se sabía que lo contrató Promotora Erraga. Para Muros y Techos no existió subordinación laboral con el promotor del litigio, por lo que solicita la revocatoria del fallo.

De la **etapa de alegaciones** no se hizo uso por las partes.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

En el *sub-judice* se encuentran por fuera de debate los supuestos fácticos relacionados con:

a). El vínculo laboral que ligó al demandante con la empresa Promotora Erraga S.A., mediante dos contratos de trabajo por obra o labor, - OBRA LA CENTRAL- para desempeñar el cargo de ayudante de construcción: el primero, comprendido entre el 1 de marzo de 2016 hasta el 23 de diciembre del mismo año, el cual feneció por renuncia del trabajador y el segundo, del 26 de diciembre 2016 para terminar el piso 6 de la obra La Central, finalizado de manera unilateral por parte del empleador el 29 de julio de 2017 alegando justa causa.

b) Que el 29 de enero de 2017, el actor sufrió un accidente de tránsito, que le provocó una contusión de rodilla, padecimiento que le generó incapacidades continuas hasta el 20 de septiembre de la misma anualidad

c) Que entre Promotora Erraga S.A. y Muros y Techos S.A., el 4 de enero de 2016, se celebró un contrato civil, con el objeto de suministrar por parte de la primera la mano de obra estructura - en la obra La Central.

d). Tampoco se controvierten los hechos dados por acreditados por la a quo, relacionados con que el demandante para la fecha del despido se encontraba incapacitado, situación conocida por el empleador, lo cual le impedía realizar sus labores en condiciones de igualdad, y que existían unas barreras que le imposibilitaban la prestación de sus servicios en términos de normalidad.

La Sala restringirá su estudio a los puntos objeto de apelación, conforme a las directrices que para el efecto traza el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con el 35 de la Ley 712 de 2001. Así, el **problema jurídico** en esta instancia se circunscribe en establecer: **i)** si para la garantía de estabilidad

laboral reforzada tiene alguna injerencia el origen del estado incapacitante del trabajador, **ii**) si las incapacidades prescritas al promotor del litigio fueron expedidas con posterioridad a su desvinculación, **iii**) si hay lugar a declarar la nulidad del proceso por cuanto el demandante no se encontraba representado por un profesional del derecho y por no haberse enviado citatorio a todas las partes involucradas y, **iv**) si hay lugar a declarar la solidaridad entre Promotora Erraga S.A. y Muros y Techos S.A.

En aras de darle un sentido lógico al fondo del asunto, se abordará inicialmente la **nulidad** invocada por las sociedades recurrentes.

De la nulidad

Jurisprudencialmente se ha sostenido que el sistema de nulidades procesales apareja un conjunto de criterios de aplicación que permiten su uso moderado y racional, conforme a la teleología que le inspira, en razón a que aquellas constituyen la máxima sanción en materia de ineficacia de actos procesales, por lo cual son un remedio extremo y residual; advirtiéndose que no cualquier irregularidad procedimental puede ser alegada como causal de invalidación del trámite, así como también, que, aún ocurrida, debe primordialmente garantizarse la eficacia y validez del acto. (auto Sala de Casación Laboral AL5070-2019)

Las nulidades se encuentran reguladas en los artículos 133, 134, 135 y 136 del CGP, aplicables en material laboral por remisión expresa del precepto 145 del estatuto adjetivo especial, disposiciones estas que determinan las causales de

procedencia de la nulidad, la oportunidad para interponerla, los motivos de rechazo y los de saneamiento.

El artículo 133 del CGP taxativamente señala cuáles son las nulidades, que pueden alegarse:

4. Cuando es indebida la representación de alguna de las partes, o cuando quien actúa como su apoderado judicial carece íntegramente de poder.

En el caso concreto, el demandante confirió poder al abogado **Rodrigo Arcángel Urrego Mendoza**, con T.P. 144.694 del CSJ, en virtud de ese mandato, el 5 de febrero de 2019, se instauró la acción ordinaria.

Mediante memorial del 8 de abril de 2023, el referido profesional presentó ante el juzgado solicitud de desistimiento de la demanda (pdf 22), no obstante, la Secretaría Judicial de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, informo que Urrego Mendoza fue excluido del ejercicio de la profesión a partir del 2 de febrero de 2023, lo que traduce de un lado en que, **1)** para la fecha en que se formuló la demanda, 5 de febrero de 2019, podía fungir como apoderado y **2)** para la data de solicitud de desistimiento, no estaba facultado para formular ninguna petición al interior del proceso, por carecer de créditos profesionales para ello (pdf 26), situación que fue puesta en conocimiento al demandante(pdf 36). Luego, no es cierto que para la fecha en que se instauró la demanda -5 de agosto de 2019- quien fungía como apoderado del demandante no tuviera tal calidad como lo aseveró la defensa de Promotora Erraga S.A.

De otra parte, si bien el promotor del litigio, una vez se puso en conocimiento por parte del juzgado la exclusión del ejercicio

de la abogacía de quien fuera si apoderado, no otorgó un nuevo poder y aun así el despacho de conocimiento profirió decisión de fondo, lo cierto es que, dicha situación en nada afecta a las enjuiciadas, pues, en suma, quien debe alegar alguna irregularidad en ese sentido es quien con ello se ve afectado, para este caso el señor José Jaime Ibarguen, siendo claro el artículo 135 del CGP en indicar, *la parte que alegue una nulidad deberá tener legitimación para proponerla,* y más adelante expresa **la nulidad por indebida representación...solo podrá ser alegada por la persona afectada.** No tienen entonces acogida tales argumentos.

En cuanto a la nulidad por la falta de envío de los citatorios para la audiencia, se debe precisar que la misma no se enmarca en las causales previstas en el artículo 133 del CGP. Con todo, lo cierto es que, si existió alguna irregularidad en ese sentido, se debió plantear dentro de la oportunidad para ello, lo cual brilla por su ausencia, esto conforme lo preceptuado por el canon 136 del CGP, que a la letra reza, **la nulidad se considerará saneada en los siguientes casos: 1.- Cuando la parte que podía alegarla no lo hizo oportunamente o actuó sin proponerla.** Tampoco prospera tal planteamiento.

Aclarado lo anterior pasa la Sala a pronunciarse sobre los otros puntos de inconformidad con el fallo.

1). Alude la parte recurrente - Promotora Erraga S.A. que en el texto de la demanda se hizo alusión a que las incapacidades **se generaron después de haber finiquitado** el vínculo laboral y de otro lado que no hay claridad a acerca del origen de estas.

Estabilidad laboral reforzada artículo 26 Ley 361 de 1997

Sobre el tema – estabilidad laboral reforzada - resulta pertinente destacar que, a partir de la sentencia **SL1152-2023**, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia revalúo la orientación que tenía frente al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, nueva tesis reiterada, entre otras en las providencias: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 SL3505-2024, y más recientemente la **SL175 del 03 de febrero de 2025**, en esta última se hace la siguiente síntesis:

Sea lo primero anotar que, la Sala efectuara el estudio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la «*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*» y su «*Protocolo Facultativo*» de 2006, pues la misma «*configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad*» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

Claro lo anterior, la protección de estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones; aunado a que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de

capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.

En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en el ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo = factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Así, del análisis referido se concluye que si el trabajador está en situación de discapacidad que lo limite en su entorno laboral y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador 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. 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.

Y según criterio imperante de la Corte Constitucional, explicado en pronunciamientos **SU087-2022, SU061-2023,**

SU269-2023, y SU111-2025 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)

De cara al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(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.</p>

*En las transcripciones, negrillas y subrayas fuera del texto original.

En el caso concreto, debe precisarse que, no son de recibos los argumentos de la parte demandada Promotoras Erraga S.A., cuando manifiesta que las incapacidades del trabajador fueron otorgadas después de la ruptura del vínculo laboral, pues solo basta con leer el texto mediante el cual se comunica al trabajador la decisión unilateral de dar por terminado el contrato:

Referencia: Comunicación Terminación Contrato de Trabajo.

Respetado Señor Ibarguen:

De manera atenta, nos permitimos notificarle la decisión de la empresa de terminar unilateralmente con justa causa el contrato de trabajo celebrado, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 14 y 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual toda incapacidad superior a 180 días da derecho al empleador para dar por terminado con justa causa el contrato laboral.

Esta decisión de terminar su contrato, se hace efectiva a partir de la fecha.

De lo anterior surge cristalino que la situación de salud del empleado era ampliamente conocida por el empleador, al punto que fueron precisamente las incapacidades superiores a 180 días, las que motivaron el finiquito del contrato de trabajo. Cosa distinta es que, el dador del empleo desconociera que después de la ruptura y hasta el 21 de agosto de 2017, por ser las últimas incapacidades previas a ese hecho (23 de julio al 21 de agosto de 2027, folio 99, pdf 1) al trabajador se le generaron otras hasta el 20 de septiembre de 2017, las que por obvias razones no estaba obligado a informar, precisamente ante la cesación de la relación subordinada.

En cuanto al origen de las incapacidades debe indicar la Sala que, para la operancia del fuero por estabilidad laboral reforzada, es indistinto que la incapacidad se genere como consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad común-accidente de tránsito, o accidente laboral, pues lo que se debe acreditar es 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, supuestos que encontró probados la juez de primer grado y que no fueron desvirtuados por las recurrentes, al contrario, **de la misma causal invocada surge nítido que el despido obedeció a la situación de salud.**

De la solidaridad artículo 34 CST

Establece el precepto que el beneficiario de la obra será solidariamente responsable con el contratista, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, **salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio.**

Para delimitar la solidaridad del beneficiario se debe, primero, comparar el objeto social y las labores ordinarias de la empresa beneficiaria con las concertadas con el contratista independiente, y así mismo, analizar las tareas realizadas por el trabajador.

La solidaridad se configura entonces si se logra establecer que la actividad de este no es extraña al objeto social del beneficiario, sin que ello implique que exista una vinculación laboral entre la empresa beneficiaria y el servidor. (ver, CSJ SL3718-2020, CSJ SL3774-2021, CSJ SL607-2023, CSJ 1899-2024, entre otras.)

En la providencia CSJ SL804 -2024, la Corte precisó que una actividad no resulta ajena al giro de los negocios de la

empresa cuando busca satisfacer una necesidad propia y fundamental para el cumplimiento del objeto social y además guarda relación directa con la explotación económica del objeto social o hace parte de la unidad técnica o del proceso productivo.

En el certificado de existencia y representación legal de **Muros y Techos S.A.** se indica que su objeto social corresponde a:

OBJETO SOCIAL: El objeto social es el conjunto de actividades directa o indirectamente relacionadas con la industria de la construcción, la Ingeniería Civil y la Arquitectura, así como la planeación, promoción, diseño, gerencia y ventas de proyectos urbanísticos y la construcción de toda clase de obras civiles ya sea propias o de terceros. Participación en sociedades y cuentas en participación. La compra, venta, arrendamiento, para sí o para terceros de equipos de construcción. La

Las referidas actividades se encuentran directamente relacionadas con el giro ordinario del objeto social y de los negocios a los que se dedica **Promotora Erraga S.A.**

OBJETO SOCIAL:

A. La gerencia, administración, promoción y venta de proyectos arquitectónicos de tipo multifamiliar, bifamiliar, unifamiliar, etc. en urbanizaciones cerradas o abiertas o parcelaciones, etc.

B. La compra y venta de bienes muebles e inmuebles.

C. La construcción de edificios, casas, parcelas, bodegas, etc., por cuenta propia o ajena.

D. Contratar obras de ingeniería con entidades del orden nacional, departamental, municipal o privadas.

Así las cosas, hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia, en cuanto condenó a Muros y Techos S.A. a responder en forma solidaria, por las acreencias laborales, a cargo de Promotora Erraga S.A. a favor del demandante.

Los razonamientos anteriores llevan a confirmar íntegramente el fallo confutado.

Costas en esta instancia a cargo de las recurrentes y a favor del demandante. En esta instancia se fija la suma de \$1.423.500,00 a cargo de cada una.

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, confirma la sentencia proferida por el Juzgado **025** Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **José Jaime Ibarguen** contra **Promotora Erraga S.A. y Muros y Techos S.A.**

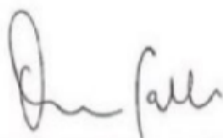
Costas en esta instancia a cargo de las recurrentes y a favor del demandante. Las agencias en derecho se tarifican en la suma de **\$1.423.500,00 para cada una.**

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

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA