



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**  
**Magistrada ponente**

**SL3432-2024**

**Radicación n.º 95818**

**Acta 46**

Bogotá, D. C., diez (10) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por

**MEST S.A.,**

contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 4 de marzo de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **WJIS** contra la recurrente, **EM S.A.** y la **EPLS U ESU**, trámite al que fue vinculado como litisconsorte necesario el **MUNICIPIO DE MEDELLÍN** y llamada en garantía **SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

**WJIS** llamó a juicio a la **EPLS U ESU**, Misión Empresarial

Servicios Temporales S.A. y **EM S.A.**, para que se declare que lo despidieron sin justa causa, en *«estado de estabilidad reforzada»* y que el contrato no ha terminado; se ordene la *«medida de protección o aseguramiento laboral»* contra las demandadas con la finalidad de que continúe la protección de estabilidad laboral. En consecuencia, se disponga el pago de sueldos dejados de percibir desde el 16 de marzo de 2015 hasta la fecha de reintegro, la sanción de 180 días de remuneración, *«los intereses moratorios por la demora en el reconocimiento y cancelación de los salarios adeudados»*, *«en el evento de no conceder la sanción moratoria o los intereses moratorios»* solicitó que las *«sumas de dinero concedidas sean indexadas»*, lo que resulte ultra y extra *petita*, junto con las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que ingresó a laborar como gestor operativo en la empresa **MEST S.A.**, como empleado en misión para la ESU, por medio de contrato escrito a término fijo, sociedad para la cual venía laborando desde el 1 de junio de 2012 y en donde prestó servicios hasta el 16 de marzo de 2015, devengando un salario de \$941.564.

Dijo que la aludida actividad era realizada en el Jardín Cementerio Universal de Medellín, lo que le implicaba estar de pie gran parte del día, situación que le agravó la enfermedad que padece (canal estrecho multifactorial en L-4 Y L-5 con espondilolistesis degenerativa estenosis foraminal), la que le genera limitaciones en la marcha y mucho dolor en

las extremidades inferiores, debilidad y entumecimiento en las piernas.

Narró que el neurocirujano emitió recomendaciones laborales; que recibe tratamiento en la Clínica del Dolor, y que el 17 de febrero de 2015 le fue ordenado un procedimiento; que reportó varias incapacidades y recomendaciones médicas a **MEST S.A.**, pese a lo cual el día 16 de marzo de 2015 le fue terminado el contrato de trabajo, desconociendo que se encontraba en situación de debilidad manifiesta y con procedimientos pendientes relacionados con su estado de salud.

Sostuvo que la referida sociedad reunió el 13 de marzo de 2015 a 50 trabajadores con restricciones y recomendaciones médicas, que prestaban servicios para la Subsecretaría de Espacio Público y la **EPLS U**, dentro de los cuales se encontraba; les informaron que terminarían los contratos de 14 personas, que el nuevo empleador sería **EM S.A.** y que su nombre se encontraba dentro de la lista de los que no fueron vinculados a dicha empresa.

Adujo que para la data de la terminación del contrato de trabajo estaba esperando una revisión por neurocirugía, contaba con recomendaciones laborales vigentes y una grave afección en su salud, razón por la que para el momento del despido gozaba de la protección de la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta.

Relató que interpuso acción de tutela, la cual fue conocida por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal Mixto de Medellín, autoridad que le ordenó a **MEST S.A.** su reintegro, decisión que fue modificada por el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín el día 11 de junio de 2015, en el sentido que **EM S.A.**, en solidaridad con la **EPLS U**, sería la responsable de reintegrarlo.

Por último, exteriorizó que, para la calenda de radicación del escrito inicial, estaba en curso la calificación de la pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, con miras a determinar el porcentaje de la afectación.

Al dar contestación al escrito inicial, **MEST S.A.** se opuso a las súplicas y dijo no ser ciertos o no constarle los supuestos de hecho, aclarando que celebró con el promotor de la *litis* varios contratos de trabajo independientes, ejecutados en diversos periodos, interrumpidos, cuyo objeto de contratación varió en cada uno de ellos, dependiendo la necesidad requerida por la empresa usuaria.

Destacó que, en cumplimiento de una acción de tutela, el accionante fue reintegrado a la empresa **EM S.A.** desde el día 1 de julio de 2015 y que desconocía si actualmente estaba laborando en tal compañía.

En su defensa explicó que la terminación del contrato de trabajo el día 16 de marzo de 2015 fue completamente legal y eficaz, sin que tuviera el deber de solicitar autorización al ministerio para culminarlo, dado que el actor no era beneficiario de la protección prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto para ese día no ostentaba un estado de discapacidad ni estaba calificado con pérdida de la capacidad laboral.

Además, expuso que era una empresa de servicios temporales, cuya regulación estaba contenida en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, y que en desarrollo de su objeto social suscribió diversos contratos comerciales con la empresa usuaria (ESU), con miras a colaborar temporalmente en sus actividades, mediante la labor llevada a cabo por personas naturales contratadas directamente por ella.

Propuso las excepciones previas de indebida acumulación de pretensiones e indebida integración del litisconsorcio por pasiva, y las de fondo que denominó dirigirse la demanda contra una persona diferente a la obligada, prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

**EM S.A.** al dar respuesta se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la acción de tutela y las decisiones adoptadas, puntualizando que carecía de todo racionamiento lógico que fuera obligada a reintegrar a una persona con la cual nunca tuvo vínculo laboral, por el

simple hecho de haber sido adjudicataria de un contrato por parte de la ESU, aclarando que acató el fallo de segunda instancia dentro de la acción constitucional, y previa solicitud de la aludida entidad, realizó los contratos de trabajo por obra o labor para los tutelantes, dejando en claro que era únicamente en atención a lo ordenado en el amparo.

Formuló la excepción previa de falta de legitimación en la causa por pasiva y las de fondo que denominó carencia de objeto de la demanda, inexistencia de las obligaciones a cargo de la demandada **EM S.A.**, cumplimiento del fallo judicial, buena fe y las demás que resulten probadas en el curso del proceso.

Al dar respuesta a la demanda inicial, la **EPLS U ESU** se opuso a las pretensiones del escrito inicial. En cuanto a los hechos únicamente admitió la acción de tutela tramitada y las decisiones judiciales emitidas; respecto de los demás supuestos fácticos, dijo no ser ciertos o no constarle.

Planteó a su favor que el señor Infante Sierra era trabajador de la empresa **MEST S.A.**; destacó que el convocante nunca suscribió contrato de trabajo con la entidad ni menos aun fue ella quien dio por culminado el vínculo laboral, pues en condición de usuaria no tenía tal facultad. Llamó en garantía a la Compañía Mundial de Seguros S.A.

Formuló las excepciones previas de falta de jurisdicción y competencia e ineptitud de la demanda, y las de fondo que denominó falta de legitimación por pasiva, buena fe de la **EPLS U ESU** y prescripción.

Mediante proveído del 25 de agosto de 2015 se vinculó al proceso en calidad de *litisconsorte* necesario por pasiva al Municipio de Medellín.

El referido ente territorial se opuso a las pretensiones y en cuanto a los hechos, dijo no tener conocimiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la forma en que se celebraron los supuestos contratos entre el actor y **MEST S.A.**

En su defensa adujo que **MEST S.A.**, **EM S.A.** y la **EPLS U ESU** son independientes, cuentan con autonomía propia y capacidad para contratar, en consecuencia, asumen las obligaciones que les generen sus propios actos, por tanto, no es viable imputarle ningún tipo de responsabilidad directa ni solidaria.

Propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, ausencia de nexo causal, buena fe, inexistencia de la obligación para indemnizar, compensación, prescripción trienal, pago de lo no debido, cláusula de indemnidad, exclusión de responsabilidad y falta de causa para pedir.

A través de escrito separado llamó en garantía a la compañía de Seguros Generales Suramericana S.A. con ocasión de la póliza tomada por la **EPLS U** ESU y como asegurado y beneficiario el aludido ente territorial, a través de la cual se amparó el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

Mediante providencia del 1 de octubre de 2015, se admitieron los llamamientos en garantía respecto de la Compañía Mundial de Seguros S.A. y la compañía de Seguros Generales Suramericana S.A.

Una vez notificada esta última, se opuso a las pretensiones del escrito inicial y del llamamiento en garantía. Frente a los hechos del escrito inaugural dijo no constarle. En cuanto a los hechos que soportaron el llamamiento, admitió la existencia de la póliza, esclareciendo que su cobertura se circunscribía a las condiciones, límites, garantías y exclusiones pactadas en ella.

Como razones de defensa alegó – sin puntualizar si se planteaban frente a la demanda inaugural o al llamamiento - que, para la fecha de terminación del vínculo laboral, según lo expresado por el propio actor en la demanda inaugural, no se encontraba calificado como persona en situación de discapacidad ni con invalidez, razón por la que no se cumplían los supuestos de las normas que regulaban la estabilidad laboral reforzada por salud. Agregó que, el amparo de la póliza cubría el eventual siniestro de no pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, hasta

por el valor determinado, pero no cobijaba las peticiones de auxilios, sanciones por no pago, indemnizaciones y las costas del proceso.

Propuso las excepciones que denominó prescripción, inexistencia de la obligación, monto del valor asegurado – límite asegurado, deducible pactado, inexistencia de obligación de indemnizar – límite temporal de cobertura – definición de siniestro y disponibilidad de la suma asegurada; ello sin indicar cuáles se formulaban frente a la demanda inicial o respecto del llamamiento.

En proveído del 12 de agosto de 2016, el juzgado de conocimiento resolvió rechazar el estudio en esta etapa procesal de las excepciones previas de indebida integración de la *litis* y de falta de legitimación en la causa por pasiva. Además, declaró probada la excepción de falta de competencia, decisión que fue revocada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín en proveído del 23 de octubre de 2017.

Mediante auto del 10 de septiembre de 2018, se declaró tener por ineficaz el llamamiento en garantía formulado por la ESU a la Compañía Mundial de Seguros S.A., dada la ausencia de notificación dentro de los seis meses siguientes.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de febrero de 2019, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que el Despido efectuado por parte de MISIÓN EMPRESARIAL S.A. respecto del señor **WJIS** [...] cuando éste se encontraba cumpliendo funciones como Gestor de espacio público como trabajador en misión para la **EPLS U** EICE, es un despido discriminatorio e ilegal, según lo explicado en el desarrollo de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a las Empresas de Servicios Temporales **EM** S.A. y MISIÓN EMPRESARIAL S.A. como solidariamente responsables en razón de la intermediación irregular que venían ejecutando y por virtud de la sustitución de patronos que se presentó y a la **EPLS U** y solidariamente al Municipio de Medellín como beneficiaria del servicio prestado por el demandante, a REINTEGRAR a **WJIS** [...] en un cargo igual o similar al de gestor del espacio público el cual venía desempeñando al momento del despido a través del convenio existente entre la ESU y la Subsecretaría de Espacio Público de la Secretaría de Gobierno de Medellín, a través de los contratos interadministrativos de administración de recursos y por obra u labor, y con las empresas de servicios temporales, tal como se indicó en la parte motiva.

TERCERO: CONDENAR a las Empresas de Servicios Temporales MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y **EM** S.A. como solidariamente responsables en razón de la intermediación irregular que venían ejecutando y por virtud de la sustitución de patronos que se presentó y a la **EPLS U** y solidariamente al Municipio de Medellín como beneficiaria del servicio prestado por el demandante, al consecuencial reconocimiento y pago indexado de la suma de CUATROCIENTOS SETENTA MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$470.775) debidamente indexados por concepto de salarios entre el 16 de marzo de 2015 al 31 de marzo de 2015, según lo explicado anteriormente.

CUARTO: CONDENAR a las Empresas de Servicios Temporales MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y **EM** S.A. como solidariamente responsables y a la **EPLS U** y solidariamente al Municipio de Medellín como beneficiaria del servicio prestado por el demandante, a

reconocer y pagar al demandante la suma de CINCO MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS PESOS (\$5'649.300), debidamente indexados, por concepto de indemnización por despido en estabilidad laboral reforzada, según lo explicado en el desarrollo de la sentencia.

CONDENAR A LA LLAMADA EN GARANTÍA a reconocer y pagar a la llamante MUNICIPIO DE MEDELLIN, los dineros que le corresponda pagar en virtud de los contratos de seguros pagados

QUINTO: DECLARAR probada las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION DE PAGAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO Y DE LÍMITE ASEGURADO, INDEMNIZACIÓN MORATORIA oportunamente formuladas por los apoderados de MISIÓN EMPRESARIAL y de SEGUROS GENERALES SURAMERICANA conforme a lo indicado en la parte motiva.

SEXTO: DECLARAR la improsperidad de todos y cada uno de los medios exceptivos formulados por LAS DEMANDADAS conforme a lo indicado en la parte motiva.

SÉPTIMO: CONDENAR en COSTAS a las Empresas de Servicios Temporales MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y **EM S.A.** solidariamente responsables y a la **EPLS U** y solidariamente al municipio de Medellín, tal y como se indicó en la parte motiva; inclúyase como agencias en derecho a favor de **WJIS** [...] la suma de UN MILLÓN CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO DIECINUEVE PESOS (\$1.134.119), equivalente 5% de la condena más 1 SMLMV.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al resolver los recursos de apelación formulados por **MEST S.A.**, **EM S. A.**, **EPLS U** ESU y Seguros Generales Suramericana S.A., y la consulta a favor del Municipio de Medellín, a través de decisión del 4 de marzo de 2022, resolvió:

PRIMERO: Se MODIFICA la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que en Apelación y Consulta se

revisa, REVOCÁNDOSE en cuanto a las condenas impuestas en contra de **EM S.A.** y en su lugar se ABSUELVE de las mismas; CONFIRMÁNDOSE la decisión en todo lo demás; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se CONDENA en COSTAS en esta Segunda Instancia a cargo de la **EPLS U ESU-**, Misión Empresarial S.A. y Seguros Generales Suramericana S.A.; fijándose para cada uno de ellos como agencias en derecho la suma de UN MILLÓN DE PESOS M/L (\$1.000.000), a favor del demandante **WJIS**; según lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal expresó que el nexo contractual del demandante con la ESU no era motivo de discusión, al encontrarse demostrado y aceptado por las partes que estuvo vinculado a esta a través de **MEST S.A.**, mediante contratos de obra o labor contratada, entre el 1 de junio de 2012 y el 16 de marzo de 2015, y en cumplimiento de un fallo de tutela fue reintegrado a **EM S.A.** a partir del 1 de julio del citado año; que entre el Municipio de Medellín y la ESU, se suscribieron contratos interadministrativos de administración delegada, los cuales tuvieron como alcance del objeto el «*control, la regulación y la administración del espacio público a través de estrategias que permitan la recuperación del mismo*», por parte de la ESU en favor del Municipio de Medellín y que la referida empresa celebró varios contratos de suministro de personal con las EST Misión Empresarial S.A. y **EM S.A.**

Planteó frente a la inconformidad de la ESU consistente en que el actor prestó servicios al Municipio de Medellín, que no le asistía razón. Lo anterior por cuanto:

[...] en los contratos interadministrativos celebrados entre el Municipio de Medellín y la ESU, se establece que el objeto general es la “Administración delegada de recursos para desarrollar el programa “Ciudad Viva, Espacio Público para la vida y la convivencia” a través de la regulación, educación, vigilancia y control del espacio público”, siendo por tanto los mismos contratos interadministrativos los que le asignaron a la ESU, el objeto de gerenciar y administrar el proyecto de vigilancia, control, sobre el uso del Espacio Público, según se extrae del párrafo de la cláusula primera, en el cual se indica: “Por medio de este contrato se pretende llevar a cabo el control, la regulación y la administración del espacio público...”; en igual sentido, en el numeral 1 de la cláusula 7ª de los convenios interadministrativos se señala que, dentro de las obligaciones de la ESU, se encuentra la de “Ejecutar el contrato conforme a las especificaciones técnicas descritas en el estudio previo presentada y la oferta presentada” y el numeral quinto le confiere la obligación de “Contratar personal idóneo y calificado para adelantar todas las gestiones necesarias para cumplir el contrato. Así mismo, en la cláusula décima segunda de los contratos, denominada indemnidad, se establece que la ESU deberá mantener libre al Municipio de Medellín “de cualquier daño o perjuicio originado de reclamaciones de terceros y que se deriven de sus actuaciones o de las de sus subcontratistas o dependientes” Y en la cláusula décima sexta, se establece que la ESU se obliga a título de contratista independiente y por tanto el Municipio “no adquiere con él, ni con las personas que ocupe, ningún vínculo de carácter laboral o administrativo”.

Así, consideró que la ESU tenía toda la facultad de contratar autónomamente, para lograr la ejecución de las labores encomendadas por el Municipio de Medellín, las cuales resultaban conexas con la misión del ente territorial, de conformidad con lo establecido en los artículos 82, 311 y 315 de la Constitución Política.

Señaló que, en virtud de la facultad dada en los contratos interadministrativos, la ESU celebró varios

contratos de prestación de servicios de suministro de personal en misión con las empresas de servicios temporales Misión Empresarial S.A. y **EM S.A.**, en los cuales se dijo en la cláusula séptima que la supervisión del cumplimiento se realizaría por la Secretaría General y Directora Administrativa y Financiera de la ESU, y la interventoría del contrato sería realizada por el municipio de Medellín.

Explicó que este tipo de contrataciones estaba regulada por los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990, así como el parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, en razón de lo cual, uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos era la temporalidad del servicio, ya que el contrato comercial suscrito entre la usuaria y la EST tenía por objeto unas actividades restringidas en el tiempo.

Dijo que la jurisprudencia estimaba, a la luz de las referidas normas, que cumplido el plazo legal de seis meses, más la prórroga autorizada, la empresa usuaria no podía extender el contrato inicial, ni era viable celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, pues al exceder los términos de temporalidad establecidos por el legislador, se socavaba la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral, *«se convierte en su verdadero y directo empleador y la Empresa de Servicios Temporales pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, respondiendo solidariamente por las obligaciones laborales, conforme al ordinal 3º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

Lo anterior, conforme a las sentencias CSJ SL2043-2021, CSJ SL4162-2021, CSJ SL4538-2021, CSJ SL4330-2020, CSJ SL467-2019 y CSJ SL1228-2018.

Enunció que estaba aceptada la calidad de trabajador en misión del señor Infante Sierra, quien fue vinculado a través de las EST Misión Empresarial S.A. y **EM** S.A. para laborar en la ESU, prestando sus servicios en la primera del 1 de junio de 2012 al 16 de marzo de 2015 y en cumplimiento al fallo de tutela fue reintegrado a **EM** S.A. a partir del 1 de julio del citado año, *«desbordando el plazo máximo de un año respecto de la primera y omitiéndose la prohibición de celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, respecto de la segunda»*, por lo que según lo previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, la usuaria se convirtió en su verdadero y directo empleador y la empresa de servicios temporales pasó a ser un simple intermediario en la contratación laboral, conforme a la jurisprudencia laboral, tal y como acertadamente lo concluyó el juez de primera instancia.

Expuso en lo referente a que debió proferirse una sentencia inhibitoria al ser el verdadero empleador el Municipio de Medellín, que no le asistía razón teniendo en cuenta, además de lo explicado en los acápites anteriores, que el demandante ostentaba la calidad de trabajador oficial, con ocasión de la naturaleza jurídica de la empresa industrial y comercial del Estado ESU, conforme al artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, máxime que en este caso no era

motivo de discusión que ejerció labores de gestor del espacio público, y si bien su última actividad fue la de gestión documental y archivo en el Cementerio Universal, adscrito al ente territorial, ello se debió a la modificación de sus funciones por razones médicas.

De otro lado, al abordar el tema de la estabilidad laboral reforzada, señaló que para el momento del despido la ESU tenía conocimiento de su estado de salud, estaba demostrado que esa fue la razón por la cual no fue vinculado nuevamente, además de encontrarse con restricciones médicas permanentes para laborar; procediendo, por tanto, la confirmación de la decisión de primer grado.

Aludió a los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 2 de la Ley 1618 de 2013 y a diversas sentencias proferidas por esta corporación, en donde se explicó que lo que se buscaba salvaguardar era la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generaran comportamientos discriminatorios por parte del empleador, por lo que, si el contrato finalizaba por una razón objetiva, tal causa era legítima.

Explicó que tratándose de trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, esta corporación en decisión CSJ SL2586-2020 adujo que en la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotaban el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo

dejaba de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a una labor inexistente, así como que la empresa que alegaba la terminación de la obra, debía acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió.

Sostuvo que el demandante presentaba diagnóstico médico de «*canal estrecho multifactorial en L-4 y L-5 con espondilisteis degenerativa, estenosis foraminal*», y que en razón a su despido radicó acción de tutela junto con otros dos compañeros de trabajo en contra de las entidades aquí demandadas en donde se:

ordenó de manera transitoria a Misión Empresarial S.A. reintegrarlos, exhortando a la ESU a verificar si efectivamente la empresa **EM S.A.** había incumplido el compromiso de vincular a los accionantes como parte de la planta de personal para prestar servicios a la ESU, por designación de la Subsecretaría de Espacio Público y Desarrollo Territorial, de conformidad con la Solicitud Privada de Oferta SPVA2015- 02221; decisión modificada parcialmente en Segunda Instancia por el Juzgado 5º Penal del Circuito, en el sentido que era la empresa **EM S.A.** en forma solidaria con la ESU, las responsables del reintegro del demandante y sus otros dos compañeros.

Puntualizó que, una vez analizada la prueba documental y testimonial obrante en el plenario, a la luz de lo establecido en el artículo 61 del CPTSS, la terminación del contrato de trabajo del señor **WJIS** obedeció a un acto discriminatorio debido a sus condiciones de salud.

Adujo que, tanto la **EPLS U ESU** como la EST Misión Empresarial S.A., tenían conocimiento de los padecimientos de salud del demandante

al momento de la terminación del contrato, toda vez que había sido reubicado laboralmente desde el año 2014, pasando de gestor de espacio público a realizar labores administrativas en el archivo del Jardín Cementerio Universal, lo cual obedeció a las restricciones laborales permanentes dadas por el médico neurocirujano desde el año 2013, así como por el anestesiólogo del Instituto Colombiano del Dolor, donde el demandante se encontraba en tratamiento.

Señaló que el declarante Carlos Mario Palacio Londoño manifestó que:

al igual que el demandante había sido reubicado de cargo en el archivo del Cementerio Universal, en razón a las restricciones médicas por problemas de salud, lo cual se dio hasta marzo de 2015, cuando Misión Empresarial lo desvinculó en razón al cambio de empresa de servicios temporales; cuenta que a ellos los visitaba personal de salud ocupacional de la Subsecretaría de Espacio Público y de Misión Empresarial. Cuenta que fueron notificados por el señor Germán Darío Correa de Misión Empresarial de la terminación del contrato e inicialmente se dijo se les iba a dar la carta de continuidad con **EM**; sin embargo, se mencionó una lista negra de personas que no continuarían por tener recomendaciones médicas. Manifestó que el señor Germán Darío Correa, de Misión Empresarial, citó a todo el personal que tenía problemas de salud y les mostró el convenio que se suscribía con la empresa ganadora, en el sentido que debía de dar continuidad al personal que estaba en Misión Empresarial, lo cual estaba establecido en la licitación.

Dijo que esta última manifestación del deponente estaba demostrada con la carta de terminación del contrato, suscrita por el representante legal de **MEST S.A.**, en la cual se le indicó al demandante que la ESU se negaba a que continuara laborando con la EST **EM S.A.**

Acotó que en el documento denominado «*Solicitud exclusiva para aliados proveedores suministro de personal para la EPLS U*», aparecían como proveedores invitados las empresas de servicios temporales aquí demandadas, en cuyo numeral 1.4. se precisó: «*El proponente adjudicatario tendrá que recibir inicialmente la cantidad de personal aquí enunciada en su conjunto, que será designado por la Subsecretaria de Espacio Público por conducto de la ESU*». De lo expuesto, concluyó que era la ESU quien precisaba qué personal debía ser vinculado a **EM S.A.**

Planteó, en cuanto a la finalización del vínculo laboral, que no era de recibo que se adujera que existió una causa legal de culminación del contrato, como lo era la terminación de la obra o labor contratada, pues «*en este caso no se demostró terminación de la obra, máxime que no se determina la obra o labor, siendo necesario en esta clase de contratos determinar en forma clara la obra*».

Adicionó que:

[...] en los contratos suscritos por el actor solo se indicó como objeto “cumplir en las instalaciones de la empresa usuaria las funciones necesarias, de conformidad al Art. 77 de la Ley 50 de 1990” y en cuanto a la duración se señala: “El trabajador ha sido contratado para la labor arriba mencionada la cual durará el tiempo estrictamente requerido y solicitado al EMPLEADOR por la EMPRESA USUARIA, por lo anterior, el contrato terminará en el momento en que la EMPRESA USUARIA comunique al EMPLEADOR, que el servicio o labor contratada terminó”; no allegándose prueba respecto a esto último, desvirtuándose completamente la temporalidad del servicio y desdibuja la legalidad y legitimidad de esta forma de vinculación laboral.

Halló probado que el demandante estaba en un estado de debilidad manifiesta al momento del rompimiento del nexo, toda vez que tenía restricciones laborales permanentes dadas por el médico neurocirujano y el anestesiólogo del Instituto Colombiano del Dolor, donde se encontraba en tratamiento, lo que dio lugar a su reubicación debido a sus dolencias médicas de carácter degenerativo; situación que generó que «*no le fuera mantenido*» su contrato. Por ello, anunció que confirmaría la decisión de primer grado, en cuanto condenó al reintegro del accionante y al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Agregó que no le asistía razón a la apelación formulada por **MEST S.A.** respecto del declarante Carlos Mario Palacio Londoño, dado que dio razón de sus dichos por ser compañero de trabajo del demandante, estar reubicado con él en el archivo del Cementerio Universal, debido a recomendaciones médicas por salud, lo que dio lugar a que junto con otro compañero presentaran acción de tutela en la cual se ordenó su reintegro; no observándose parcialidad en sus dichos, pues relató lo que tuvo conocimiento de manera personal y directa, señalando expresamente cuando se trataba de información que le fue brindada por el accionante, razón por la que sus afirmaciones eran creíbles.

Manifestó que, de cara a la responsabilidad solidaria, según las inconformidades de **EM S.A.** respecto a las condenas impuestas en su contra, le asistía razón, toda vez

que efectivamente para la fecha de terminación del contrato del demandante, no se tenía relación laboral con tal empresa, por lo que no existía obligación alguna ni incidencia en la finalización del nexo, menos aún conocimiento de los padecimientos de salud del trabajador.

En cuanto a los reparos formulados por la ESU respecto a la solidaridad, con fundamento en la decisión CSJ SL4162-2021 dijo que:

[...] cuando se exceden los términos de temporalidad establecidos por el legislador para la contratación de trabajadores en misión, se vulnera la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral, debiéndose tener a la empresa usuaria como verdadero y directo empleador y la empresa de servicios temporales pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, respondiendo solidariamente por las obligaciones laborales.

Por último, frente a la solidaridad del Municipio de Medellín, dijo que el artículo 6 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, preceptuaba que son contratistas independientes y como tales, verdaderos patronos de sus trabajadores, los que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, para realizarlas con sus propios medios y con autonomía técnica y directiva, pero que el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, 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.

Sostuvo que en los contratos interadministrativos celebrados entre el Municipio de Medellín y la ESU, se estableció que el objeto general era la administración delegada de recursos para desarrollar el programa «*Ciudad Viva, Espacio Público para la vida y la convivencia*» a través de la regulación, educación, vigilancia y control del espacio público, funciones inherentes a las actividades del Municipio de Medellín como ente territorial, en los términos de los artículos 82, 311 y 315 de la Constitución Política, razón por lo que procedía que respondiera solidariamente por el valor de las condenas impuestas.

Por ello, anunció que confirmaría la decisión de primera instancia, en cuanto a la declaratoria de solidaridad de la ESU, **MEST S.A.** y el Municipio de Medellín, respecto del pago de las condenas por prestaciones laborales e indemnizaciones impuestas.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por **MEST S. A.**, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que esta corporación case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, sea absuelta de todas las condenas impuestas.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, que son replicados por el actor y Seguros Generales Suramericana S.A. La Sala resolverá conjuntamente los cargos primero y segundo, posteriormente, el tercero y cuarto, dado que versan sobre el mismo tema, están dirigidos por igual senda y se valen de argumentos similares.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de la violación de la ley, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 5, 22, 23, 24, el inciso 1, parcial y segundo y el 26 de la Ley 361 de 1997, 7 del Decreto 2363 del 2001, 32 del Decreto 2463 de 2001, y 39 y 45 del Decreto 1295 de 1994, junto con el 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demostración del cargo, indica que no discute que: *i)* el demandante ostentó la calidad de trabajador oficial conforme al artículo 5 del Decreto 3135 de 1968; *ii)* el señor **WJIS** se vinculó a la ESU inicialmente a través de una empresa de servicios temporales EST; *iii)* al excederse el lapso de duración del contrato de prestación de servicios de la ESU con la empresa de servicios temporales, esta pasó a ser una simple intermediaria; *iv)* el verdadero y directo empleador fue la ESU; *v)* el demandante al momento de la terminación del contrato no se encontraba calificado con una pérdida de capacidad laboral; *vi)* era la ESU quien precisaba que personal debía ser vinculado a **EM S.A.**; *vii)* el convocante había sido reubicado

desde el año 2014, y *viii*) al momento del reintegro del actor, **MEST S.A.** no tenía celebrado ningún contrato con la ESU.

Luego de aludir al contenido de la Ley 361 de 1997, el Convenio 159 de la OIT y la decisión CC C351-2020, señala que el Decreto 2463 de 2001, reglamentó la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, en cuyo artículo 7 desarrolló el artículo 4 de la referida ley, con el establecimiento de tres grados de limitación: moderada, severa y profunda.

Sostiene que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su «*minusvalía*» (sic), salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como «*limitadas*» (sic), es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la moderada, esto es, mayor al 15%; tesis que ha sido sostenida en reiteradas oportunidades por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, para lo cual cita en extenso la providencia CSJ SL10538-2016.

Expone que solo las personas que tienen una debilidad manifiesta, bien sea en el campo físico, sensorial o síquico, calificada mediante dictamen de pérdida de capacidad laboral, son las que están amparadas por la especial protección que regula la citada normativa.

Manifiesta que si bien el señor **WJIS** había sido reubicado, no se encontraba calificado al momento de la conclusión del vínculo de trabajo, la terminación del nexo laboral no obedeció a su condición de salud, sino a la culminación del contrato entre la ESU y la EST, lo que hacía imposible que siguiese laborando para la sociedad Misión Empresarial S.A. *«tan es así y por ello cuando fue reintegrado se hizo a la sociedad codemandada **EM** S.A. en cumplimiento de una sentencia de tutela, sin que se cumplan los parámetros establecidos por la Sala de Casación Laboral para operar el reintegro».*

Así, asegura que el juez de alzada incurrió en el yerro interpretativo, al conceder una protección a una persona que no cumple con los requisitos, sin que siquiera se hubiese realizado un análisis detenido de las presuntas condiciones de salud.

Por último, afirma que se equivocó al avalar el reconocimiento de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que el promotor de la *litis* no había sido calificado en su pérdida de capacidad laboral.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la decisión de violar la ley, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 5, 22, 23, 24, el inciso 1, parcial y segundo y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, artículo 7 del Decreto 2363 del 2001, artículo 32 del Decreto 2463 del 20 de noviembre de 2001, y los

artículos 39 y 45 del Decreto 1295 de 1994; 140 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el artículo 4 de la Ley 169 de 1896.

La demostración de la acusación es igual a la del cargo anterior, por lo que se hace innecesario reproducirla.

### **VIII. RÉPLICA**

La parte actora se opone a los cargos, para lo cual sostiene que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece una protección especial para las personas en condición de discapacidad, y la Corte Constitucional ha reiterado que la estabilidad laboral reforzada no aplica únicamente a los trabajadores que han sido calificados como discapacitados, sino que se extiende a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, tal como ocurrió en el caso, dado que el señor Infante Sierra al momento de la terminación tenía restricciones laborales permanentes, otorgadas por los especialistas que lo estaban tratando, además, había sido reubicado.

La Compañía Seguros Generales Suramericana S.A. manifiesta que procede a «replicar» las acusaciones, dado que, no se demostró que el demandante al momento de la finalización del vínculo se encontrara en tratamientos médicos, y de haberlo estado, nunca le fue puesto en conocimiento de su empleador, lo anterior descarta actos discriminatorios; agrega que el actor no estaba calificado ni en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y

no se encontraba dentro de los presupuestos establecidos por la Corte para la concesión de la protección reclamada.

## IX. CONSIDERACIONES

El alcance de la impugnación adolece de defectos de técnica, en tanto no le indica a la Corte cómo debe proceder respecto del fallo de primera instancia; sin embargo, ello es superable, pues teniendo en cuenta que la decisión de primer grado condenó a la empresa temporal recurrente, es entendible que se busca la revocatoria de tal providencia respecto de las condenas impartidas en su contra, para que en su lugar sea absuelta.

Aclarado lo anterior, se tiene que el Tribunal fundamentó su decisión en que el promotor del proceso presentaba diagnóstico médico de «*canal estrecho multifactorial en L-4 y L-5 con espondilisteis degenerativa, estenosis foraminal*». Agregó que la ESU y **MEST** S.A. tenían conocimiento de los padecimientos de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, toda vez que había sido reubicado laboralmente desde el año 2014, pasando de gestor de espacio público a realizar labores administrativas en el archivo del Jardín Cementerio Universal, lo cual obedeció a las restricciones laborales permanentes dadas por médico neurocirujano desde el año 2013, así como por el médico anestesiólogo del Instituto Colombiano del Dolor, donde el demandante se encontraba en tratamiento. Agregó que estaba probado que su condición médica fue la causa de la

terminación del nexo laboral, por lo que se configuró un acto discriminatorio.

La censura radica su inconformidad, en lo fundamental, en que no resultaba procedente la protección concedida, en la medida que el promotor de la *litis* no había sido calificado para el momento del despido, además, que se requería contar con al menos los porcentajes de PCL previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

Acorde con los reparos, el problema jurídico que debe elucidar la Corte consiste en determinar si el colegiado erró al avalar la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando el accionante no tenía una calificación en donde se determinara su estado de salud ni contaba con los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2011.

Pues bien, la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca garantizar la estabilidad laboral frente a los despidos discriminatorios. En efecto, el objetivo de la disposición es sancionar la decisión de terminar un contrato de trabajo originada en un criterio segregacionista, esto es, los despidos que tienen como propósito la exclusión del empleo fundados en la deficiencia física, sensorial o mental del trabajador.

Sobre el particular, en providencia CSJ SL2520-2018 se dijo:

2. En cuanto al discurso de la recurrente, ciertamente esta Sala comparte sus argumentos referidos a que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, léase por tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en reciente sentencia CSJ SL1360-2018 esta Sala precisó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto 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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

De acuerdo con lo anterior, lo que se pretende es evitar un trato discriminatorio en el ámbito laboral, esto es, aquel que tiene como propósito o efecto la exclusión del empleo por razones de una deficiencia física, sensorial o mental.

Ahora bien, la estabilidad laboral aquí analizada surge a partir de la existencia de una condición de discapacidad,

para lo cual lo ideal es contar con una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista la evaluación referida, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, por tener, entre otros, restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo o encontrarse en tratamiento médico especializado.

Frente a esta temática la Corte en providencia CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021, adoctrinó que:

[...] Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una evaluación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.

Ahora, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado.

Así las cosas, como el colegiado halló que el señor Infante Sierra se encontraba con restricciones laborales permanentes otorgadas por el médico neurocirujano y el anesthesiólogo -con quienes se encontraba en tratamiento especializado-, en razón de lo cual fue reubicado, la Sala no advierte yerro del colegiado al conceder la protección pese a no existir un dictamen o calificación para el momento del rompimiento del nexo, pues dadas las circunstancias que halló probadas, era razonable inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor y, por ende, concluir la procedencia de la protección deprecada.

Ahora bien, como el colegiado encontró acreditado el despido del convocante en situación de discapacidad y, por consiguiente, que era sujeto de protección conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resultaba viable conceder la indemnización prevista en el inciso segundo de tal disposición, al tratarse de una de las consecuencias del despido acaecido.

La Sala debe destacar que no le asiste razón a la censura al indicar que el juez plural no se detuvo a analizar las condiciones de salud del trabajador, cuando en realidad en la sentencia de segundo grado encontró que el actor presentaba diagnóstico médico de «*canal estrecho multifactorial en L-4 y L-5 con espondilisteis degenerativa, estenosis foraminal*»; así mismo que contaba con restricciones laborales permanentes otorgadas desde el año 2013 por el médico neurocirujano y el anesthesiólogo del

Instituto Colombiano del Dolor, donde se encontraba en tratamiento.

De otro lado, en lo referente a las exigencias del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, se tiene que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes allí previstos, es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

En efecto, las razones de ello quedaron ampliamente plasmadas en la providencia CSJ SL1154-2023, en donde se adoctrinó:

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada Convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.

Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención, *«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*

Así mismo, señala:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de

discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

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. Destaca la Sala.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las «*acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan*».

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(Subrayado fuera del texto original).

En ese orden, como el despido que aquí se juzga acaeció el día 16 de marzo de 2015, no resulta aplicable la

identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, de ahí que no le asiste razón a la censura.

Y es que, conforme al criterio vigente de esta corporación, las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, conforme a las definiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013; de ahí que, en vigencia de la referidas normas la protección no depende del porcentaje de la PCL, sino de la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; las barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; y el conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

Sobre la temática planteada, en decisión CSJ SL1996-2024 se dijo:

Recientemente esta Corporación<sup>1</sup> reevaluó la orientación que mantenía en torno al sentido y alcance de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, en resumen, determinó lo siguiente:

(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

---

1 CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1817-2023, CSJ SL1818-2023, CSJ SL1503-2023, CSJ SL1504-2023, CSJ SL1508-2023, CSJ SL1491-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1181-2023 y CSJ SL1183-2023.

por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013<sup>2</sup>.

(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*».

Cabe resaltar que la discapacidad no se constituye por la existencia de la deficiencia, ni su plazo, o su recuperación. Esta solo podrá configurarse por la interacción con el entorno, es decir, de las barreras que el trabajador enfrenta, que hace que no pueda desempeñar sus funciones en igualdad con los demás.

Por último, la Corte debe precisar de cara a la mención que hace la recurrente, referente a que la culminación del nexo se debió fue a la finalización del contrato entre la ESU y la EST y no por las condiciones de salud del actor, que como el juez de la alzada concluyó, con fundamento en las pruebas del proceso, que el despido del accionante obedeció a su

---

<sup>2</sup> Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

estado de salud y que no se demostró que hubiera culminado la obra o labor para la cual fue contratado, para derruir tales pilares de la decisión debía formular un cargo por la senda fáctica con miras a desvirtuar los hechos que encontró acreditados y que soportaron que el finiquito no tuvo una causal objetiva, sino una razón discriminatoria.

Por lo explicado, los cargos no prosperan.

## **X. CARGO TERCERO**

Acusa la decisión de segundo grado de violar la ley, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 1 de la Ley 6 de 1945, 1 del Decreto 1848 de 1969, el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, 2.2.30.1.1; 2.2.30.2.1.; 2.2.30.22; 2.2.30.1.2 del Decreto 1083 de 2015, 39 y 45 del Decreto 1295 de 1994, junto con el 140 del CST.

En la demostración del cargo, sostiene que acepta los supuestos fácticos que el Tribunal tuvo en cuenta, por ello, no discute:

1. Que el demandante, señor **WJIS**, ostentó la calidad de trabajador oficial conforme el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968.
2. Que el señor **WJIS**, se vinculó a la **EPLS U – ESU**- inicialmente a través de una empresa de servicios temporales EST.
3. Que al excederse el lapso de duración del contrato de prestación de servicios con la empresa de servicios temporales excedió el plazo indicado en la ley y la Empresa de Servicios Temporales pasó a ser un simple intermediario.
4. Que el verdadero y directo empleador fue la **EPLS U- ESU**.
5. Que el demandante al momento de la terminación del contrato no se encontraba calificado con una pérdida de capacidad

laboral.

6. Que era la **EPLS U- ESU** quien precisaba que personal debía ser vinculado a **EM S.A.**

7. Que el actor había sido reubicado desde el año 2014.

8. Que el actor fue reintegrado a la sociedad **EM S.A.** en cumplimiento de una sentencia de tutela.

Plantea que el sentenciador consideró que el actor era trabajador oficial, pero incurre en un contrasentido al condenar a una empresa del sector privado -como es ella- a un reintegro de un empleado con tal naturaleza, así, estima que es contraevidente, pues si se ostenta dicha calidad solo podría dársele la orden de reintegro a la empresa Industrial y Comercial del Estado ESU y, en su defecto, al Municipio de Medellín, pero no como equivocadamente lo hizo el Tribunal al confirmar el numeral segundo de la condena proferida por el *a quo*.

Asegura que, si lo anterior no fuese suficiente, lo cierto es que se declaró que el actor era empleado de la **EPLS U ESU**, hecho aceptado y que fue resaltado por el juez de la alzada.

Acota que la consecuencia de la sentencia de condena debió haber sido que, de proceder el reintegro, se debería ejecutar por parte de su empleador (ESU), y no, como en forma equivocada lo hizo el juez de primera instancia y lo confirmó el *ad quem*.

Dice que no era la empleadora del accionante, según se acepta en la sentencia, de ahí que no debe ser ella la condenada a la reinstalación del trabajador.

Expone que el Tribunal al revocar la sentencia en relación con la condena a **EM S.A.** y mantenerla frente a ella va en contra de su misma argumentación, pues, si se encontraba laborando para otra sociedad al momento de la terminación del contrato sería esta la llamada a responder al pretendido reintegro.

## **XI. CARGO CUARTO**

Acusa la sentencia por la violación directa de la ley, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 1 de la Ley 6 de 1945, 1 del Decreto 1848 de 1969, 5 del Decreto 3135 de 1968, 2.2.30.1.1; 2.2.30.2.1.; 2.2.30.22; 2.2.30.1.2 del Decreto 1083 de 2015, y los artículos 39 y 45 del Decreto 1295 de 1994, junto con el artículo 140 del CST.

La demostración del cargo es igual al tercero, razón por la cual es innecesario reproducirlo nuevamente.

## **XII. RÉPLICA**

La parte actora se opone conjuntamente a los cargos, para lo cual sostiene que *«la solidaridad del Municipio de Medellín»*, es viable conforme al artículo 6 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, por cuanto en los contratos interadministrativos celebrados entre el ente territorial y la ESU, se establece que el objeto general es la *«Administración delegada de recursos para desarrollar el programa “Ciudad Viva, Espacio Público para la vida y la convivencia” a través*

*de la regulación, educación, vigilancia y control del espacio público»,* funciones estas inherentes a las actividades del ente territorial, razón por la que procede que responda solidariamente.

La Compañía Seguros Generales Suramericana S.A. indica que presenta «*oposición*» a los cargos, en tanto fue llamada en garantía al proceso para contribuir al reembolso de unas sumas de dinero por la condena impuesta al Municipio de Medellín, frente a lo cual formuló oposición a las pretensiones, manifestando que en el eventual e hipotético caso en que se accediera a las reclamaciones del demandante, solo respondería bajo las condiciones, límites, garantías y exclusiones pactadas en la póliza suscrita con dicho Municipio, la que solo tiene cobertura y asegura el eventual siniestro de no pago de salarios y prestaciones sociales hasta por un valor determinado en la póliza expedida, pero no cubre las peticiones de auxilios, sanciones por no pago, indemnizaciones y las costas del proceso.

### **XIII. CONSIDERACIONES**

Como se recordará, el Tribunal estimó que el actor tenía derecho a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, dentro de sus consideraciones puso de presente que Infante Sierra fue vinculado a través de la EST Misión Empresarial S.A. para laborar en la ESU, prestando sus servicios del 1 de junio de 2012 al 16 de marzo de 2015, por lo que se superó el límite temporal según el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369

de 2006, razón por la que la empresa usuaria (ESU) se convirtió en su verdadero y directo empleador y la empresa de servicios temporales pasó a ser una simple intermediaria en la contratación laboral, conforme la jurisprudencia, tal y como acertadamente lo concluyó el juez de primera instancia. De ahí que, la ESU se tenía como verdadera empleadora y la EST como una simple intermediaria.

En ese orden, de cara a la solidaridad dijo que cuando se excedían los términos de temporalidad establecidos por el legislador para la contratación de trabajadores en misión, se vulneraba la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral, debiéndose tener a la usuaria como verdadera y directa empleadora y la empresa de servicios temporales pasaba a ser una simple intermediaria en la contratación laboral, respondiendo solidariamente por las obligaciones laborales. Lo anterior con fundamento en la sentencia CSJ SL4162-2021.

En lo fundamental, la recurrente censura que hubiera sido condenada a reintegrar al actor, cuando este ostentaba la condición de trabajador oficial y ella la naturaleza de empresa privada, además, por cuanto no tenía la condición de empleadora.

Le corresponde a la Sala determinar si el colegiado se equivocó al condenar solidariamente a la empresa temporal recurrente en casación a reintegrar al actor, por virtud de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando este ostentaba la condición

de trabajador oficial, y la casacionista no tenía la calidad de empleadora.

Pues bien, debe aclararse que el reintegro se ordenó a la verdadera empleadora (ESU); condena respecto de la cual se declaró que **MEST S.A.** y el Municipio de Medellín son solidariamente responsables, con las consecuencias e implicaciones que conllevan tal figura jurídica.

La postura del juez plural se acompasa con el criterio de esta corporación. En efecto, en estos eventos de contratación fraudulenta, por el uso indebido de la fórmula de vinculación temporal a través de trabajadores en misión, se genera una responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la empresa de servicios temporales, en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder *in solidum* por las obligaciones laborales, de conformidad con el numeral 3 del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre el particular, la Corte en decisión CSJ SL2710-2019 dijo:

Aparte de lo anterior, la referida premisa jurídica resulta correcta, pues a pesar de que en estos eventos de contratación fraudulenta, por el uso indebido de la fórmula de vinculación temporal a través de trabajadores en misión, el usuario se convierte en el verdadero empleador y adquiere la

responsabilidad principal en el pago de las acreencias e indemnizaciones debidas al trabajador, lo cierto es que la empresa de servicios temporales mantiene una responsabilidad compartida, por no haber ejercido su posición contractual de manera legal, así como por no haber promovido y cuidado el cumplimiento de los términos y condiciones legales para estas formas excepcionales de contratación.

Esta sala de la Corte, en casos similares, ha señalado al respecto:

*[...] la impugnante, desde un ángulo diferente, se esfuerza en demostrar el uso fraudulento de la figura del servicio temporal por parte Unibol S.A., dado que esta empresa excedió el límite máximo de 6 meses, prorrogables por otros 6 en la contratación de esa específica necesidad. Esto, con el objetivo de atribuir responsabilidad directa y exclusiva a la empresa usuaria.*

*Sin embargo, este argumento, como se explicará más adelante, no tiene el alcance de exonerarla de su responsabilidad sino de compartirla con su empresa cliente, habida cuenta que con arreglo a la jurisprudencia de esta Sala, **el evento descrito da lugar a una responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la empresa de servicios temporales**, en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder **in solidum por las obligaciones laborales de conformidad con el numeral 3.º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo**. (SL 3520 de 2018).*

(Negrillas del texto original).

De ahí que, el fallador de segunda instancia en ningún error incurrió al confirmar la condena solidaria en contra de la recurrente, pues, se itera que, al haberse constatado la contratación fraudulenta, por el uso indebido de la fórmula de vinculación temporal a través de trabajadores en misión, se entiende que actuó como una simple intermediaria, quien, al no manifestar tal calidad, responde de forma solidaria por las obligaciones laborales generadas.

Así, el Tribunal acertó al extender las condenas

impuestas, entre ellas, el reintegro y sus consecuencias a quien fungió como intermediaria, sin haber puesto de presente tal condición, en los términos del numeral 3 del artículo 35 del CST, que es el caso de la empresa temporal recurrente en casación, pues es deudora solidaria, incluso, en los eventos de reubicación. Al respecto, en sentencia CSJ SL3521-2018 se dijo:

[...] Ahora bien, la impugnante entiende que si se ordena el reintegro del demandante, la empresa de servicios temporales queda exonerada de toda obligación, lo cual no es cierto, pues al aceptarse expresamente que esta actuó como simple intermediaria y, por lo tanto, solidariamente responsable con la empresa usuaria, ello implica, aún ante una obligación de reubicación, que la parte actora puede reclamar a cualquiera o a ambas el cumplimiento de la orden judicial. En tal dirección, el artículo 1571 del Código Civil preceptúa que para hacer efectivo su débito «*el acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios conjuntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división*».

(La Corte subraya).

Lo anterior se acompasa con la figura de la solidaridad prevista legalmente, pues cuando la empresa de servicios temporales actúa como simple intermediaria, se debe aplicar la consecuencia establecida en el numeral 3 del artículo 35 del CST, esto es, responder de manera solidaria al no resultar legal la utilización de esta figura para defraudar los derechos laborales de los trabajadores; todo ello, con independencia de que el demandante tenga la condición de trabajador particular u oficial.

En decisión CSJ SL2834-2021, esta corporación indicó:

Bajo este horizonte, no encuentra esta Corte que el juez de alzada haya incurrido en desacierto jurídico alguno, pues una vez encontró que la empresa A Tiempo Servicios Ltda. actuó como simple intermediaria, aplicó la consecuencia prevista en la norma en cita (Art. 35-3 CST), como es la de responder de manera solidaria, sin que se advierta con ello la transgresión de la ley que se le endilga, pues era la disposición a tener en cuenta para resolver la controversia.

Es que ni siquiera se evidencia una interpretación errónea de dicho precepto, que es a lo que al parecer quiso referirse la recurrente, pues la intelección y alcance se acompasa con la línea de pensamiento que esta Sala ha asentado en asuntos similares, al no ser legal la utilización de esta figura para defraudar los derechos laborales de los trabajadores.

Por último, la Corte debe precisar que no le asiste razón a la censura al sostener que revocar la condena respecto de la empresa **EM S.A.** y mantenerla en su contra es contradictorio. Se dice lo anterior porque el despido que aquí se juzga es el ocurrido el 16 de marzo de 2015, momento para el cual, el accionante prestaba sus servicios personales a favor de la ESU, vinculado a través de la EST recurrente en casación, quien en realidad actuó como una simple intermediaria, según lo concluido por el Tribunal y no derruido en esta sede. Por ende, resulta evidente que en ninguna contradicción incurrió, pues simplemente consideró que la casacionista era responsable en tal condición, más no así **EM S.A.**, ya que el demandante no tenía relación laboral con esta última sociedad par el momento del rompimiento del aludido nexo.

Por lo dicho, no se casará la providencia de segundo grado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo

de la empresa temporal recurrente, toda vez que su demanda de casación no salió adelante y tuvo réplica de la parte actora, aunado a que el escrito de Seguros Generales Suramericana S.A. en realidad no contiene de fondo argumentos de oposición a los cargos. Se fijan como agencias en derecho a favor del actor la suma única de \$11.800.000, que se incluirá en la liquidación que practicará conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

#### **XIV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 4 de marzo de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **WJIS** contra **MEST S.A., EM S.A.** y la **EPLS U ESU**, trámite al que fue vinculado como litisconsorte necesario el **MUNICIPIO DE MEDELLÍN** y llamada en garantía **SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.**

Las costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

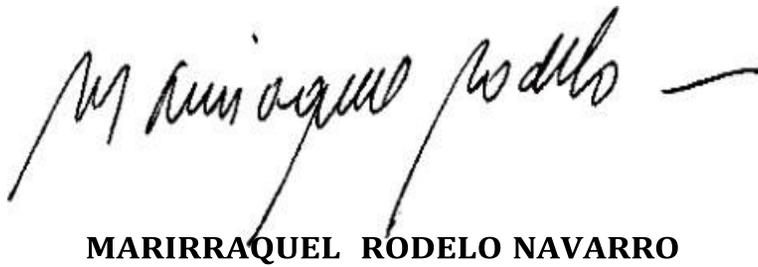
**Firmado electrónicamente por:**



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**



**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: F6DC58DED46133CFF7D373F130EAE6E16D360CE74CF52D1063007CE0B517C0A5**

**Documento generado en 2024-12-12**