

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00205-01
Demandante: **WILLIAM MAURICIO PIRABÁN ÁLVAREZ**
Demandado: **ACTIVOS S.A.S. & MOLIENDA LA SABANA S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **30 DIAS DEL MES DE MAYO DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022, que erigió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia emitida el 12 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

WILLIAM MAURICIO PIRABÁN ÁLVAREZ demandó a las empresas **ACTIVOS S.A.S.** y **MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia del contrato de trabajo entre las partes, las accionadas en su calidad de empleadoras del demandante, que el salario devengado para el año 2019 era la suma de \$935.514, que el contrato a término de obra o labor celebrado entre Activos SAS y el demandante, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Planta y Auxiliar de Producción en la empresa Molienda de la Sabana SAS, es irregular porque “...este tipo de contratos se suscribe solo para la contratación de obras Civiles...”, y que las labores ejecutadas eran continuas y permanentes, que el vínculo terminó el 18 de octubre de 2019 sin la autorización del Ministerio del Trabajo, siendo ineficaz e improcedente por existir estabilidad laboral reforzada a favor del accionante; en consecuencia, se les condene a las

accionadas a reintegrarlo laboralmente, sin solución de continuidad y de manera definitiva con contrato a término indefinido desde el citado 18 de octubre de 2019, junto con los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema general de seguridad social integral, indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, perjuicios morales, indexación, lo ultra y extra y, las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el 7 de marzo de 2017, Activos S.A.S., a través de un contrato de trabajo, vinculó al demandante para desempeñar el cargo de *Auxiliar de Planta* dentro de la empresa Molienda de la Sabana S.A.S., “...dedicada a la transformación y producción de cemento y sus derivados entre otros concreto y prefabricados, mediante el procesamiento de materias primas o de productos semielaborados...”, recibiendo como contraprestación la suma inicial de \$788.000 mensuales, el 21 de marzo de esa misma anualidad, a través de OTRO SI se le cambió el cargo al de *Auxiliar de Producción*; que el contrato signado entre las partes “...va en contra vía de lo estipulado en el C.S.T., luego que en el Contrato de Trabajo signado entre las partes solamente estipulan como objeto del Contrato: Aumento de la Producción, pero no especifican que tipo de Producción se realizara dentro de la Empresa Beneficiaria, o cual es el Objeto Social en la misma Empresa...”; que “...la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS, realiza este tipo de contratación solo con el ánimo de querer evadir sus responsabilidades como Empleador, ya que dicha Empresa se dedica exclusivamente a la Transformación y Producción de Cemento y sus Derivados, labores propias que desempeño mi poderdante dentro de la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS...”.

Sostiene que, el 24 de agosto de 2017 el demandante desempeñando sus funciones dentro de la empresa Molienda de la Sabana S.A.S. sufrió un accidente de trabajo “...cuando se encontraba desatascando una máquina dosificadora de cemento, esta máquina le atrapa el pie izquierdo, causándole fractura bimalleolar lateral y medial de la pierna izquierda, con trazo intrearticular, e incongruencia tibio peronea astragalina, fractura distal weber de peroné izquierdo, fractura distal de tibia con trazo intraarticular, fractura del maléolo posterior izquierdo, trauma de tejidos blandos, y luxofractura conminuta del pilón tibial izquierdo...”; fue trasladado al Hospital de Sopó para recibir atención de urgencias, y por la gravedad del miembro inferior izquierdo a la Clínica de la Sábana, el 31 de agosto de 2017, después de 8 días de hospitalización le practicaron la primera cirugía en la pierna

izquierda, el 3 de septiembre siguiente, fue valorado por el médico tratante quien le expidió orden de salida ante la mejoría clínica; le otorgaron incapacidad por 30 días; el 18 de septiembre de 2017, asiste a cita de control y le amplían la incapacidad por 30 días más; el 21 de octubre fue intervenido quirúrgicamente por segunda vez *“...luego de presentar caída por inestabilidad...”* ; del 23 de octubre es valorado por el ortopedista, quien *“...encuentra adecuada evolución clínica del paciente decide dar de alta con inmovilización de fémur (sic) posterior, órdenes médicas, cita de control por ortopedia, signos de Alarma, incapacidad y recomendaciones...”*; el 3 de noviembre siguiente asiste a control; el 14 de diciembre es valorado por la ARL EQUIDAD SEGUROS O.C., *“...con diagnóstico de Luxo Fractura conminuta de Pílon tibial izquierdo, Fx de tubérculo de hallux, maléolo posterior distal de weber de peroné izquierdo trauma tejidos blancos TSCHERINNE 1. Se da incapacidad por 30 días desde el 14 de diciembre de 2017 hasta el 12 de enero de 2018, adicional incapacidad medica retroactiva por 21 días desde el 23 de noviembre de 2017, hasta el 13 de diciembre de 2017...”*.

Refiere que continuó con su atención médica, controles, terapias, incapacidades; el 13 (sic) de junio de 2018 se emite por parte de la ARL LA EQUIDAD SEGUROS O.C., certificado de reintegro laboral, con recomendaciones; el 24 de septiembre de 2018, la ARL emite recomendaciones por medicina laboral; el 22 de noviembre de la misma anualidad se le expiden nuevas recomendaciones por la ARL; el 14 de enero de 2019, en control por fisioterapia, es valorado y se le expiden indicaciones de valoración por ortopedia para definir pérdida de capacidad laboral; dice que *“...Ante las continuas agresiones verbales y burlas por parte de los compañeros de trabajo y jefes del Trabajador William Mauricio Pirabán Álvarez por su discapacidad, el mencionado Trabajador Piraban entra en un estado de Depresión...”*, siendo valorado por psicología de la EPS SURA el 4 de julio de 2019; el 19 de septiembre de 2019 en cita con medicina laboral le expiden recomendaciones laborales por 3 meses; el 16 de octubre en valoración de Psiquiatría, presenta *“...cuadro depresivo moderado derivado de accidente laboral, se inicia tratamiento farmacológico, luego que dicho trabajador es agredido verbalmente por sus jefes y compañeros de trabajo quienes la manifiestan que ya no sirve para nada, adicional sin tener en cuenta las recomendaciones laborales sugeridas por Medicina laboral...”*, ese mismo día es atendido en control de ortopedia en la clínica de la Sabana quien valora y da indicaciones para cita de control de 3 a 4 meses para evaluar el retiro de material osteosintético.

Menciona que el 19 de octubre de 2019, Activos S.A.S., le da por terminado el contrato de trabajo, sin causa justificada “...encontrándose dicho trabajador con una Estabilidad Laboral Reforzada por causa del Accidente de Trabajo ocurrido el 24 de agosto de 2017, al cual se fractura la Pierna Izquierda, adicional sin tramitar el respectivo permiso ante el Ministerio de Trabajo para poder dar por terminado el contrato laboral...”; el 27 de noviembre de 2019 la ARL emite dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 22.73% “...dictamen que no corresponde a la realidad en cuanto a la ocupación del trabajador, ya que dentro del dictamen la ARL certifica que la ocupación del Trabajador ... es Vendedora de Tienda, afirmación errónea y falaz...”; Activos S.A.S., al momento del despido no tiene en cuenta el pago de la indemnización del artículo 64 del CST., ni que se encontraba en estabilidad laboral reforzada; el 10 de febrero de 2020, en control de ortopedia “...con diagnóstico de Refractura Tibia Izquierda, Fractura de Peroné Izquierdo quien lo valoran y dan recomendaciones para evaluar retiro de material Osteosíntico...”; el 13 de febrero de 2020, en cita con Psiquiatría “...sigue medicación farmacológica y su diagnóstico es F331. Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado...” (fls. 1 a 19 PDF 01 y PDF 05).

La demanda fue presentada ante el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias indicadas en auto de 24 de septiembre de 2020 (PDF 04) y, con proveído de 10 de diciembre de 2020, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (PDF 07).

El Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020 creó otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, en atención a ello, se remitieron las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad, conforme los parámetros establecidos en los Acuerdos PCSJA20-11686 del 10 de diciembre de 2020 y el CSJCUA21-18 del 18 de marzo de 2021, de los Consejos Superior y Seccional de la Judicatura, respectivamente; quien, con auto de 12 de abril de 2021, avocó el conocimiento del proceso (PDF 08).

La accionada **MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, descorrió el traslado de ley, y procedió a dar

contestación a la demanda, señalando frente a la pretensión de declarar el contrato de trabajo con ella, que nunca actuó como empleador del demandante, siempre ostento la calidad de *“...empresa usuaria. Por el contrario, el verdadero empleador en todo el tiempo de la relación laboral con el demandante fue la Empresa de Servicios Temporales ACTIVOS S.A.S., con la cual suscribió el contrato de trabajo por obra o labor determinada y quien en calidad de empleador ejerció todas las facultades patronales propias, tales como, impartir ordenes, el reconocimiento y pago de salarios, afiliación al sistema general de seguridad social, la concesión de permisos y todas aquellas condiciones emanadas de la relación laboral...”*, que la EST Activos *“...determinó autónomamente el modelo de contratación del demandante conforme al acuerdo comercial y a la necesidad de la Empresa Usuaria (MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.), con ocasión de la solicitud elevada por esta debido al incremento de la producción en el volumen de las unidades de cemento proyectadas para el año 2017 y la necesidad de requerir personal temporal para suplir la demanda de producto durante este tiempo...”*; precisó que la terminación del contrato se dio por una causa legal objetiva como fue la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, es decir, por la disminución en el volumen de unidades de cemento que producía la Empresa Usuaria; por lo que *“...En tal sentido y al no tener nada que ver el presunto estado de salud del reclamante en la terminación del contrato de trabajo no debía acudir ante el Ministerio de Trabajo a solicitar permiso para la terminación del contrato de trabajo...”*.

Sostiene que, no puede pregonarse una terminación del contrato de trabajo discriminatoria por un presunto estado de salud que limitaba al reclamante y que haga pensar a este operador judicial que deba declararse la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, como quiera que la decisión del retiro del personal en misión comunicado a la EST, al obedecer a causas objetivas y no a condiciones de salud o personal de los trabajadores, se solicitó la culminación de la obra o labor para cuatro (4) trabajadores incluido el aquí demandante; además, al momento de la solicitud de la culminación de la obra contratada del personal en misión comunicado a Activos SAS, y en el que se encontraba el accionante *“...no tenía conocimiento, ni certeza de la presunta condición de salud del accionante que lo cobijara con la protección especial que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y menos aún que cumpliera con las condiciones contenidas en esta normas y en la jurisprudencia...”*.

Precisa, en el acápite de HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, que *“...la solicitud de culminación de la obra o labor contratada así como el acto de la terminación de contrato, no obedece a una condición subjetiva o propia del actor sino a factores objetivos perse externos de la*

sociedad *MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.*, como las tendencias cambiantes del mercado que condujeron a la disminución de la producción, razón por la cual no era necesario acudir al inspector de trabajo para tramitar el permiso de terminación del contrato laboral...”; considera que la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es aplicable “...a quienes padezcan una *LIMITACIÓN SEVERA Y PROFUNDA...*”, conforme la jurisprudencia que trae a colación, de la cual transcribe un aparte; coligiendo que la obligación del empleador de solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo y reconocer la indemnización de los 180 días, se da “...en el evento que su trabajador padezca una limitación severa o profunda, que se traduce en una pérdida de capacidad laboral superior al 25%...”, situación que no se presentaba para la fecha de terminación del contrato del demandante; por lo que no hay lugar a la concesión de una estabilidad laboral reforzada a favor del demandante; aunado a que el verdadero empleador del accionante era la *EST Activos SAS* y *Molienda de la Sabana SAS* nunca ostento la calidad de empleador del actor “...pues las actividades que se ejercieron con ocasión del incremento de la producción surgen por un acuerdo comercial entre la *Empresa de Servicios Temporales* y la *Empresa Usuaria* para el suministro de personal solo en los casos señalados la ley laboral, como es el incremento de producción....”. En su defensa, formuló las excepciones de fondo o perentorias que denominó, carencia de causa absoluta para demandar, cobro de lo no debido, inexistencia de derecho a reclamar de parte del demandante, buena fe, e innominada (fls. 3 a 46 PDF 13).

La accionada **ACTIVOS S.A.S.**, recorrió el traslado de ley a través de vocero judicial, dando contestación a la demanda con oposición a las pretensiones, sosteniendo que fue la única y verdadera empleadora del accionante, quien “...siempre tuvo la condición de trabajador en misión, conforme al contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dura la obra o labor que suscribió con *ACTIVOS S.A.S.*...”; que el nexo laboral finalizó conforme lo preceptuado en el artículo 61 del CST, en virtud de “...la aplicación de un modo legal para su terminación. Por tanto, tal y como se le informó al ex – trabajador mediante comunicación fechada 18 de octubre de 2019, Ref.: Notificación de retiro, al señalarle que: “...nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado (a), finaliza el día 18 de octubre del 2019 inclusive...”, produjo plena eficacia y no hay lugar al reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social pretendidos con la demanda...”, como tampoco a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Señala en el capítulo de HECHOS, RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEFENSA, que como empresa de servicios temporales, suscribió con la codemandada *Molienda de la Sabana SAS*, el 10 de febrero de 2017, contrato de prestación de servicios de suministro de personal *“...el cual tenía como objeto la prestación de servicios de suministro de personal temporal, supliendo las necesidades que el cliente requiriera para desarrollar las labores que fueran asignadas y procedió a dar contestación a la demanda, señalando frente a la pretensión de declarar...”*; con el actor suscribió el 7 de marzo de 2017 *“...un contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor, siendo su lugar en misión la sociedad MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S...”*; por tanto, la modalidad contractual utilizada para vincular laboralmente al actor, *“...fue eficaz y no hay lugar a confundirla con cualquier otra modalidad contractual como pretende hacerse en la demanda...”*; ella siempre tuvo la calidad de verdadero y único empleador del actor y este ostento siempre la condición de trabajador en misión; reitera que, el contrato terminó por la finalización de la labor para la cual había sido contratado el demandante *“...Esta circunstancia le fue informada a mi representada por la empresa usuaria mediante comunicación de fecha 01 de octubre de 2019...”*, y en consecuencia la EST le notificó al actor mediante comunicación escrita *“...que este se negó a recibir, pero que mi representada actuando de buena fe dejó constancia de ese hecho en ese mismo documento...”*

Expresa, que durante la vigencia y a la terminación del contrato de trabajo que unió a las partes, la EST reconoció y canceló al demandante la totalidad de sumas de dinero que le correspondían por salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas legales de servicios y vacaciones, no adeudándole cuantía alguna por esos conceptos; que *“...mi representada no fue notificada por el ex – trabajador, que para el momento de la terminación del contrato de trabajo este tuviese recomendaciones médicas – ocupacionales vigente...”*, *“...La comunicación fechada 24 de septiembre de 2018, emitida por EQUIDAD SEGUROS, aportada junto con la demanda no tiene constancia de haberla recibida mi representada. Ni en sus archivos se halló copia de esta...”*; la historia clínica que aporta junto con la demanda es de carácter reservado y la EST no tenía acceso a la misma; considera que no son aplicables en el presente asunto las previsiones contenidas en la Ley 361 de 1997, ya que la PCL del demandante es del 13.40%, es decir que su limitación incluso es inferior a una limitación moderada.

En su defensa, formuló los medios exceptivos de fondo o mérito, denominados: Inexistencia de las obligaciones y derechos pretendidos en la demanda, pago, cobro de lo no debido, compensación, buena fe, prescripción, genérica o ecuménica (fls. 4 a 33 PDF 14).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá–Cundinamarca, mediante sentencia de 12 de mayo de 2022, resolvió:

*“(…) **Primero: Declarar** que entre el demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez** y la entidad codemandada **Molienda La Sabana S.A.S.**, existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del **7 de marzo de 2017 al 18 de octubre de 2019**, en virtud del cual la codemandada **Activos S.A.S.** fungió como un intermediario irregular.*

***Segundo: Declarar** que el demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez** es beneficiario de la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por su situación de discapacidad acorde con el «modelo social o de barreras», según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

***Tercero: Declarar** que la desvinculación del demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez** producida el 18 de octubre de 2019 es ineficaz por no mediar autorización de la oficina del trabajo.*

***Cuarto: Condenar** a la entidad codemandada **Molienda La Sabana S.A.S.**, a restablecer el contrato de trabajo a término indefinido declarado en el numeral primero, con el demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez**, en las mismas condiciones laborales y sin solución de continuidad, es decir, que se entiende como una unidad, para lo cual deberá reincorporarlo y/o reintegrarlo al mismo cargo de auxiliar de planta o producción, que desempeñaba al momento del retiro, o a uno de igual o superior categoría que esté acorde con su situación de discapacidad.*

***Quinto: Condenar** solidariamente a las entidades demandadas **Molienda La Sabana S.A.S.**, en su calidad de empleador, y **Activos S.A.S.**, en su calidad de intermediario laboral irregular, a reconocer y a pagar de manera indexada al demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez** los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir a partir del día siguiente de la desvinculación, incluidas las cotizaciones a seguridad social integral, y en adelante mientras se encuentre vigente el nexo contractual en las condiciones laborales descritas con antelación..*

***Sexto: Condenar** solidariamente a las entidades demandadas a pagar al demandante **William Mauricio Pirabán Álvarez** la suma de **\$5.613.084**, a título de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

***Séptimo: Declarar no probadas** las excepciones de mérito propuestas en la contestación de la demanda por las entidades demandadas.*

***Octavo: Condenar** en costas de primera instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de **\$3.000.000** por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte demandada y a favor de la contraparte, al tenor de lo previsto en el artículo 5.º del Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 28 y 29 Cdo. 1ª Instancia).*

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA:

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandada **Activos S.A.S.**, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

(...) Si señor juez, interpongo recurso de apelación contra la sentencia que se acaba de proferir en este despacho y sustento el recurso en los siguientes hechos y razones: Su despacho ha considerado que para resolver el caso se debe dar aplicación férrea al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de que tratándose de la prestación de servicios estos por parte de un trabajador en misión no pueden tener una duración superior en ninguna empresa usuaria a 6 meses prorrogables por otros 6 meses, es decir no puede superar el término de 1 año, y citó que el criterio con todo respeto es una interpretación férrea de la norma y salida del contexto del caso que ha llegado a su conocimiento. Debe considerarse que el contrato de trabajo del demandante inició el 7 de marzo de 2017 y conforme a las consideraciones de este juzgado, inevitable y necesariamente debió haber finalizado el 7 de marzo de 2018, pero inexplicablemente se omite considerar que para esa fecha el trabajador se encontraba incapacitado y se omite considerar que sólo se produjo su reincorporación laboral hasta el 13 de junio de 2018, cuando la ARL otorgó una certificación de reintegro laboral, por tanto para el 7 de marzo de 2018, el trabajador no estaba prestando sus servicios, pero hay una razón de bulto, estaba incapacitado y su reincorporación se produjo después de esa fecha y se produjo por recomendaciones, está así demostrado, entonces, existe una razón de fondo demostrada para que el contrato no haya terminado el 7 de marzo de 2018 señor juez; con todo respeto si ese criterio prosperara sería un antecedente judicial muy favorable para las EST que se pudiese terminar los contratos aun estando el trabajador incapacitado cuando se cumpla el año; en consecuencia con este recurso de apelación, quiero sustentar y cuestionar las razones y consideraciones que este juzgado ha tenido en cuenta para llegar a la conclusión que el contrato de trabajo, por obra o labor que existió entre las partes resultó ineficaz y que por haberse superado el término de un año, entonces Activos fungió solo como un simple e irregular intermediario, cuando en verdad la sociedad que representó fue el único y verdadero empleador del demandante y aquí se haya demostrado fehacientemente que ejerció los actos del empleador, de contratación, de pago de salarios, prestaciones sociales, acreencias laborales y demás de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social habiendo cumplido de buena fe contractual y en estricto sentido lo previsto por las normas legales y las estipulaciones del contrato de trabajo, por ende la circunstancia de que se haya superado el año de servicio no conlleva necesaria e inevitablemente a que se considere que el contrato por obra o labor perdió su naturaleza jurídica y adquirió la de un contrato de trabajo a término indefinido u menos llegar a concluir entonces que el empleador del demandante fue la empresa usuaria. Señor Juez, aquí se halla demostrado que existió un contrato de trabajo por obra o labor y que el demandante y Activos y cuál fue la necesidad que dio lugar a que la empresa usuaria requiriera los servicios de un trabajador en misión, en este caso concreto, que fue el incremento de la producción proyectada al año 2018, e igualmente que al finalizar, al reducirse ese incremento de producción, se solicitó por parte de la usuaria que Activos terminara o definiera la situación contractual del demandante. Entonces, en este primer punto es claro que el contrato de trabajo suscrito entre Activos y el demandante es legal y plenamente eficaz al haberse indicado que la contratación del demandante obedecía al incremento de la producción en la empresa usuaria Molienda la Sabana, circunstancias todas que se hallan debidamente demostradas. En cuanto al segundo aspecto que es el de la estabilidad laboral reforzada a la cual llegó como conclusión este despacho que en efecto el trabajador era beneficiario de estabilidad, es necesario considerar que el reintegro, reincorporación del trabajador se produjo desde junio de 2018, con recomendaciones y respeto a esas recomendaciones el trabajador permaneció vinculado, haciéndosele un seguimiento a su estado de salud para prever y apoyar su rehabilitación, de tal manera que a octubre del año 2019, el trabajador se hallaba prestando sus servicios en el mismo cargo de auxiliar de planta y producción en la empresa usuaria. Este despacho considera que no es relevante que el trabajador no estuviera incapacitado para la oportunidad en que se produjo la terminación de su contrato de trabajo, tan solo limito sus consideraciones en este aspecto a señalar que en efecto la última incapacidad que había tenido el demandante fue en 12 de junio de 2018 sin reparar que esto indica que el señor duró más de un año, sin haberse incapacitado y así lo confesó él en su interrogatorio lo cual lleva a la conclusión que si no estaba incapacitado estaba trabajando, estaba prestando sus servicios como auxiliar de planta y producción y estaba trabajando y es más el señor hoy cuando el señor juez lo entrevistó dijo si yo estoy trabajando yo soy pintor, entonces me pregunto yo, claro todos nos

desgastamos señor juez y Honorables Magistrados en el ejercicio de nuestro trabajo, todos nos desgastamos todos tenemos limitaciones, pero en este caso concreto si este demandante su última incapacidad fue más de un año atrás antes de que se tomara la decisión de finalizar el contrato, si él estaba prestando sus servicios en el mismo cargo de auxiliar de planta y producción, si no tenía acreditada recomendaciones para la época en que se finaliza el contrato de trabajo, como podemos predicar que el señor tenía estabilidad laboral reforzada y que tenía unas barreras sociales y que consecuencia de ello era que no se podía desvincular, sin la previa autorización del ministerio del trabajo.

Nótese que las personas que le hicieron seguimiento, digámoslo con un término más preciso, un seguimiento clínico al caso del señor, no observaron esa limitación que el despacho afirma debía tener el señor en su momento; es más una de las testigos hizo un seguimiento que concluyó pocos días antes que se terminara el contrato de trabajo del señor y allí ella no testimonió que tuviese el señor limitaciones, claro lo que dice el señor juez es cierto hace dos años antes de que el señor se reincorporara le dijeron si en su historia clínica dice si para caminar tiene que llevar muletas y bastón y apoyarse y todas estas cosas señor juez, pero cuando el señor se reincorporó transcurrió más de un año a cuando terminó el contrato de trabajo y aquí no está demostrado que el señor tuviese que utilizar muletas para ir a trabajar en octubre de 2019. Entonces, Honorables Magistrados, consideramos que el trabajador para la época, no digo para el día, no digo que sea para el 19 de octubre, sino para la época en que finalizó el contrato de trabajo, pues no tenía estabilidad ocupacional reforzada, es más, me atrevo yo a decir que ni la empresa usuaria donde él estaba ni mucho menos Activos que hizo los seguimientos directos al estado de salud del señor, tenía en sus registros recomendaciones médicas vigentes, es más, el propio demandante en sus argumentaciones de hecho en la demanda y en las pruebas aporta unas recomendaciones que son en las que él apoya su reclamación del estado de estabilidad reforzada, que si no estoy mal son de septiembre del año 2019, sin ninguna constancia de habersele entregado, recuerden Honorables Magistrados, que la testigo Ingrid Carolina, Coordinadora de medicina laboral, afirmo en su testimonio que el seguimiento que ella hacía con base en la información que recibía que aún podía ser del propio trabajador y esas recomendaciones que él aporta en su demanda, así como las aportó en su demanda y las puso a disposición de este despacho en su momento, las había podido poner a órdenes de la usuaria o de Activos y no lo hizo, si es que las recomendaciones existen, por lo tanto, ni representada Activos no tenía conocimiento de recomendaciones de restricciones que limitarían al trabajador y por ende, no se le puede imputar que la terminación del contrato entonces sea ilegal, más entonces que el contrato cambio de naturaleza jurídica y fue y se transformó adoptando la naturaleza de un contrato a término indefinido, desconociendo cuales fueron las circunstancias que mediaron en ese contrato, desconociendo cuales fueron las pruebas testimoniales del caso, en este juicio, por tanto Honorables Magistrados, solicito que sean revocadas todas las condenas que le han sido impuestas a Activos, en razón a que se haya demostrado evidentemente con las pruebas que fue el único y verdadero empleador, que el contrato de trabajo fue eficaz y que el demandante no gozaba de la estabilidad laboral reforzada. Muchas gracias señor juez.

A su vez, el vocero judicial de **Molienda la Sabana S.A.S.**, presentó su inconformidad y sustentó el recurso de apelación, de la siguiente manera:

“Con el fin de interponer recurso de apelación en contra de la sentencia que acaba de proferir este despacho, Este recurso tal y como lo indica la norma laboral, me permito sustentarlo en los siguientes términos; En primer lugar debo advertir desde ya que me aportó completamente de la teoría que ha sido aplicada por parte de este despacho, no solamente en cuanto a la interpretación en cuanto a la aplicación de la realidad sobre las formas frente a la relación contractual que se sostuvo entre el señor William Piraban y Activos SAS, como también me aparto completamente de la teoría que fue aplicada con el fin de acceder a las pretensiones que fueron solicitadas por parte del señor Piraban en atención a su estado de salud, y al reintegro laboral que se pidió dentro del libelo petitorio inicial. Los argumentos vienen sustentados de la siguiente manera: El juez de primera

instancia advierte dentro de la primera teoría que el contrato de trabajo, de trabajo para que nazca debe existir un acuerdo de voluntades y al mismo tiempo, sustenta en el artículo 46 del CST, que es posible pactarlo mediante lo que dure la obra o labor contratada, de igual manera más adelante advierte el juez de primera instancia, que existe libertad probatoria para poder demostrar dentro de un proceso ordinario laboral que es el que nos ocupa, que clase de contrato de trabajo efectivamente se desarrolló; no obstante, bajo esa libertad probatoria sostiene en su teoría que ahondando en la normatividad que rige a las EST, en especial el Decreto 4369 de 2006 en su artículo 6° hace un análisis de los tres numerales en donde se permite la contratación de servicios temporales, y hace una suma completamente aritmética de la temporalidad por la cual se puede vincular una persona, bajo estos tres numerales que se advierte solamente el Decreto 4369 de 2006, sino también en el Decreto 1072 de 2015 en el artículo .2.2.6.5.6, donde contiene esta misma normatividad y es la que se encuentra vigente en la actualidad. Sin embargo, indicó que me aparto de esta interpretación y de esta teoría, en virtud que tal como lo manifestó mi colega, para el caso de marras sería imposible desde cualquier punto de vista ordinario laboral o constitucional, darle aplicación a una terminación de un contrato de trabajo, basados en el límite de temporalidad impuesto por la normatividad anteriormente mencionada, y eso tiene su razón de ser, ya que como bien quedo probado dentro del proceso el señor William Piraban para marzo del año 2018, donde se cumplía 6 meses prorrogados por 6 meses más, es decir un año del contrato de trabajo se encontraba incapacitado debido a las reiteradas, valga la redundancia, incapacidades continuas que habían sido otorgadas por su médico tratante, en ese orden de ideas, desde el punto de vista constitucional era imposible haberle terminado un contrato de trabajo, haber solicitado de nuestra parte una desvinculación a la empresa de servicios temporales en atención a que se conocía del estado de incapacidad, ya que radicadas a nuestra empresa con el fin de sustentar la ausencia laboral y darle trámite directamente a Activos SAS. Así se contestó dentro de la demanda y así se probó dentro del proceso. En este orden y siguiendo el derrotero que siempre se expuso dentro de las contestaciones de la demanda, no existía una forma jurídica con el fin de no haber afectado los derechos constitucionales del señor Piraban que en su momento si lo protegían para el año de 2018 en el mes de marzo. En tal sentido, se protegió en ese momento por parte de la EST Activos SAS y de nuestra parte, este derecho a la salud y este derecho al trabajo y se sostuvo este contrato de trabajo en extensión de este tiempo única y exclusivamente en virtud de ello. Ahora bien, es importante también recalcar Honorables Magistrados, que el juez de primera instancia se aparta completamente de la documental que ha sido aportada dentro del expediente y al mismo tiempo se aparta completamente de lo manifestado por parte del demandante en el interrogatorio de parte, donde ya había quedado excluido del debate probatorio la vinculación o el término de vinculación contractual que se tenía entre las partes; sin embargo, se aparta también de lo advertido por el demandante donde se le preguntó de manera enfática por parte del apoderado de la temporal, si se le habían cancelado la totalidad de sus derechos laborales, a efecto él reconoce la existencia de ese contrato de trabajo y que si se le cancelaron todas las acreencias laborales que en base a ese contrato de trabajo, que bajo el libre acuerdo de voluntades habían suscrito las partes, se le había cancelado al sistema de seguridad social y los salarios correspondientes a todo ese interregno laboral; en ese sentido se considera que existe una indebida valoración probatoria de lo que verdaderamente data dentro del expediente, ya que no puede existir otra interpretación diferente que verdaderamente el contrato que rigió a las partes fue un contrato de obra o labor contratado y no bajo un principio de la realidad sobre las formas de ser un contrato a término indefinido, por haber sobrepasado el límite de temporalidad que era imposible haberlo aplicado por estar protegido bajo un amparo de orden constitucional y esto es haber estado incapacitado el trabajador al momento de haber cumplido un año de vinculación mediante la empresa de servicios temporales. En ese orden que sucedió, sucedió que se le respetaron las garantías constitucionales que si lo protegían en su momento y se dio extensión constitucional a este contrato de trabajo, extensión constitucional que llegó hasta el mes de octubre de 2019 y fijese bien, Honorables Magistrados que de acuerdo a la prueba documental que data dentro de proceso la finalización de este contrato de trabajo converge con la última recomendación laboral que se conoce del señor William Piraban, es decir recomendación laboral que vencía para el mes de septiembre de 2019, se hizo el debido estudio por parte de la

empresa de servicios temporales mediante su grupo de profesionales que declararon acá dentro de este proceso y que no se les dio la fuerza y la validez probatoria por parte del juez de primera instancia con el fin de poder determinar que se hizo un estudio concienzudo de la forma de terminación de ese contrato de trabajo y que la solicitud de desvinculación que realizó mi poderdante bajo el criterio de estar supeditado en un contrato de obra o labor contratada que había sido extendido en atención a los argumentos anteriormente mencionados, esa solicitud era viable y era viable en el sentido que no existía ninguna clase de recomendación laboral vigente en primer lugar, y debo aclarar la recomendación no es sinónimo de restricción no es un sinónimo de incapacidad y mucho menos es un sinónimo de imposibilidad de realizar las funciones; por el contrario, se probó dentro de proceso que si se pudo desarrollar la totalidad de las funciones al finalizar la relación laboral, las mismas e idénticas a las cuales había sido contratado el señor William Piraban desde el inicio de su contrato laboral, Y esto se probó no solo con la documental que reza dentro del proceso sino con los testigos que fueron presentados ante este despacho, y los testigos que fueron presentados en el proceso fueron contundentes en su decir, no fueron tachados por la parte demandante y son unas personas que tienen una honorabilidad y credibilidad frente a su dicho, en atención a cada una de sus profesiones y cada uno de sus análisis cercanos que tuvieron con el señor William Piraban referente a cada una de sus áreas correspondientes y frente a la terminación y a la extensión que tuvo este contrato de obra o labor contratada, el cual no es otro diferente al que se celebró entre las partes. Hago referencia al testimonio brindado por parte de la señora Liliana. La señora Liliana como Jefe de producción y jefe directa advierte que al finalizar esta relación laboral no conocían de recomendaciones laborales, además de eso, indica que hace referencia también a un proceso de retorno o reincorporación o reinstalación laboral donde se le capacitó al trabajador nuevamente en su puesto de trabajo y quedó habilitado y competente para desarrollar cualquier clase de actividad en el cargo de auxiliar de producción; esta competencia no fue demostrada de una forma contraria dentro de este proceso, por el contrario todos los profesionales convergen en la misma conclusión, bajo los testimonios individuales que fueron rendidos. En ese orden de ideas, me aparto completamente de la primera teoría que fue aplicada, ya que si bien es cierto en un principio el señor William Piraban estaría protegido bajo un amparo, en este caso sería de orden constitucional también es cierto que las dos empresas respetaron en su debido momento este amparo constitucional y extendieron este contrato de obra o labor contratada que finalizó bajo los argumentos que fueron expuestos dentro de la contestación de la demanda y bajo la prueba testimonial de la señora Liliana Becerra, donde existe una clara disminución de la producción de cemento; no puede sostenerse la teoría del juez de primera instancia al indicar que el hecho de no haber determinado de una manera milimétrica o matemática la obra o labor contratada es un indicativo de que se hizo de una manera ligera y que va en contravía de los intereses del empleado; en ese estricto orden, si esa teoría tuviera verdadero soporte no estaríamos ante un contrato de obra o labor contratada porque verdaderamente estaríamos ante una medición y es probable que estuviésemos ante una medición de tiempo, y ante una medición de tiempo estaríamos ante un contrato completamente diferente también convergiendo en él una causa de terminación objetiva como lo fue en este contrato de trabajo por obra o labor contratada. Entonces, Honorables Magistrados solicitaría de manera cordial, frente a esta primera teoría que fue aplicada por parte del juez de primera instancia, se aparten completamente de la misma, y se sostenga que efectivamente entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada, el cual fue motivado para su realización el incremento de la producción que ha sido verdaderamente comprobado dentro del proceso y existen pruebas documental de ello y que se dio una extensión de orden constitucional a marzo de 2018 en virtud que el señor William Piraban se encontraba incapacitado para su época y que al mismo tiempo al existir posteriormente disminución de la producción, que es la causal bajo la cual tal como me lo indica el numeral 3° del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, debo de solicitar la finalización de la vinculación del señor William Piraban; por lo tanto, esto es un régimen de excepción a esta norma matemática que nos indica que debemos de tener los 6 meses posterior a 6 meses más, máximo dentro de un servicio temporal y no porque se hubiere convertido en permanente porque eso no fue probado dentro del proceso y no se indicó por parte de la testigo Liliana Becerra, verdaderamente siguió siendo de carácter temporal y ante la disminución de la producción finalizó ese vínculo contractual

que no puede entenderse otro diferente que es el de obra o labor contratada, esos son mis argumentos ante esta primera teoría. Ahora bien, frente a la segunda teoría que aplica este despacho, es una teoría bastante estudiosa y nos habla en primer lugar de los cuatro ítems que debemos tener en cuenta con el fin de dar a la aplicación de un fuero de salud de orden legal o de orden constitucional, y esos 4 elementos los enumera el despacho de la siguientes forma: 1) probar la discapacidad, 2) probar el conocimiento del empleador de esta discapacidad, 3) que exista un acto de despido o terminación del contrato de trabajo, y 4) que exista una solicitud de permiso ante el ministerio del trabajo y en efecto debería estar aprobada mediante un acto administrativo, Sin embargo, el despacho se detiene a analizar en el primer punto las tres teorías que se han venido forjando desde la expedición de nuestra constitución en el año 1991, frente a este fuero de salud y de manera muy acuciosa cita primero la teoría aplicada por la Sala Laboral de nuestra CST, su sala de casación laboral, el cual hace tránsito a los 3 conceptos de discapacidad. En segundo lugar, hace referencia a lo que tiene que ver con la teoría aplicada por la Corte Constitucional que es dentro de nuestra área y nuestro órgano de cierre, la más garantista que nos habla que cualquier diagnóstico puede ser limitante para la finalización del contrato de trabajo. Pero en tercer lugar nos habla de una teoría que se ha venido forjando de manera híbrida y tal como lo ha manifestado el juez de primera instancia con una homologación de jurisprudencia de carácter internacional, bajo un modelo social y un modelo de barrera. Pero para que se pueda aplicar un modelo social o un modelo de barrera deben convergen dos elementos también claves dentro de un proceso judicial y que deben ser probados y demostrados también, por quien ruega que se de aplicación a este criterio; es así, que los dos elementos que deben de probarse en primer lugar es el estado de salud y en segundo lugar, que efectivamente las barreras sociales y las barreras laborales en este caso lo han afectado, en cuanto a su consecución de empleo, o en cuanto a su adaptación nuevamente a un entorno de trabajo, Y frente al primer punto, aplicando esta teoría de las barreras sociales o las barreras del entorno, toma el juez de primera instancia la prueba documental que es aportada por el demandante y hace un estudio concienzudo de la historia médica, donde esa historia clínica no solamente data de sus médicos tratantes, sino también de la ARL, y las recomendaciones que tanto se controvirtieron acá dentro del proceso y encuentra por demostrado un punto de equilibrio en cuanto a la salud del señor William Piraban, donde se advierte la fractura que tuvo por el accidente de trabajo, este tipo de salud es efectivamente el relevante dentro de este punto. Pero está el otro componente para poder aplicar esta teoría y el otro componente es las barreras sociales o las barreras de entorno y ni colega defensor de la EST, hizo énfasis en algo que es claro dentro del proceso y es claro dentro de la declaración de parte del demandante, en ningún momento ha quedado probado una barrera de entorno, una barrera social o una barrera laboral dentro del presente proceso. Tan es así, que el mismo demandante dentro de su declaración de parte da prueba dentro de este despacho, que ejerce una actividad de manera personal en la actualidad, que es una actividad de pintor; y si bien no ahonda en su forma de contratación vemos que no ha sido relegado del entorno social para poder ser recontratado nuevamente y poder ser otra vez valorado dentro del mercado laboral, para que pueda ejercer las labores que conocerá el demandante; situación que quedo comprobada dentro de este proceso; no quedo probado dentro del proceso ninguna clase de barrera social, hay ausencia de prueba y la ausencia de prueba no puede dar como dicho o como cierto esta aplicación de esta teoría frente al punto central que hace nacer, digámoslo así, esta tesis que se ha venido forjando en estos últimos años, que verdaderamente este el demandante con una limitación de poder volver a laborar o seguir laborando dentro de la empresa que lo tenía contratado; no existe prueba de ello su señoría, no existió un análisis profundo de este punto, simplemente dentro de lo advertido por parte del juez de primera instancia, se explicó de una manera muy clara y precisa la teoría, pero no se entrelazo lo que verdaderamente se probó dentro del proceso y darle aplicación a esta teoría que acabo de manifestar, que no se encuentra debidamente comprobada dentro del expediente.

Ahora bien, dentro de las declaraciones que fueron rendidas dentro del proceso, también existen unas imprecisiones de análisis por parte del juez de primera instancia, a tal punto que se analizó la manifestación de una de las testigos de la temporal donde se advierte una incapacidad de carácter mental, lo que se observa dentro del expediente, lo que hay y lo que se dijo dentro de ese testimonio es que la incapacidad fue dental no mental, en

ese estricto sentido no puede interpretarse una prueba de manera errónea con el fin de seguirla sosteniendo como sustento para poder dar aplicación a la teoría que dio el despacho de primera instancia. Analizando el debate probatorio que se dio dentro del proceso, y analizando la teoría que eligió el juzgado para aplicar y dictar la viabilidad a la pretensión principal que se interpuso dentro de la demanda podemos ver que hay una seria diferencia dentro del mismo y hay un desequilibrio en cuanto a la interpretación de la prueba: mientras en la primera teoría se apreció la formalidad en la segunda teoría no se aprecia la realidad de lo verdaderamente probado dentro del proceso y no resulta explicable que todos los testigos de la parte pasiva, independientes converjan en la misma declaración dentro de su testimonio y converja al final que el señor William Piraban no se encontraba con ninguna clase de limitación para el desarrollo de las funciones específicas del cargo para el cual fue contratado y se entienda lo contrario bajo la aplicación de la teoría del modelo social o de barrera social.

Como se advirtió desde un inicio por parte de la empresa que represento y al momento de hacer la solicitud de la desvinculación del señor Piraban, no se tenía conocimiento de un estado de incapacidad a la finalización de contrato de trabajo y si bien es cierto que el juez de primera instancia, advierte de manera contundente que no se requiere que esté incapacitado el trabajador al momento de finalizar la relación laboral para que opera la protección de salud, si es un hecho relevante porque dista en el tiempo la última incapacidad que fue en el año 2018 y la finalización del contrato de trabajo que fue en el año 2019; y si bien es cierto que existió una incapacidad en ese interregno que fue bastante extenso, no fue una incapacidad que tuviese correlación con el diagnostico que originó el accidente del trabajador que se sufrió en la empresa Molienda de la Sabana por parte del señor William Piraban. En este orden, la incapacidad, al no haber existido incapacidad como tal y al haber transcurrido un interregno tan extenso no puede pregonarse un amparo constitucional sobre esta situación y el análisis que se hizo de buena fe, de manera concienzuda, no solamente por la empresa de servicios temporales sino también en nuestra documentación que no existía ninguna clase de incapacidad, debe entenderse de buena fe en ese sentido y no puede interpretarse lo contrario, cuando las pruebas dicen algo diferente. No existe calificación de pérdida de capacidad laboral y si bien es cierto la teoría ha sido progresista en cuanto al fuero de salud, y ha sido progresista en el sentido que ya no debe advertirse una posible PCL del actor, también es cierto que bajo los derroteros que ha indicado la CSJ la Sala de Casación Laboral, en innumerables sentencias, esta no se ha apartado de ella. Y si bien el despacho ha aplicado esta teoría, esta teoría considero que resulta ser bastante imprecisa y no probada dentro del expediente para dar su aplicación. Por el contrario, la teoría para probar la discapacidad debe ser la aplicada por nuestro órgano de cierre que es la CSJ Sala de Casación Laboral y deberá atenderse dentro de los grados de discapacidad que confiere la norma y al mismo tiempo del periodo donde se genera la discapacidad, que en este momento de aplicarse esta teoría, que es completamente viable dentro de este caso. el señor William Piraban no tendría el acceso a la pretensión que fue interpuesta de manera principal dentro de la demanda.

Se sostuvo también por Molienda de la Sabana y no existe prueba de lo contrario, que nunca se tuvo conocimiento de recomendaciones laborales que limitara completamente el desarrollo del señor William Piraban, y quedo nuevamente lo indico sobre probado con la prueba testimonial y la documental también, que Molienda de la Sabana no tiene conocimiento de ninguna clase de recomendación laboral, y si bien el despacho de primera instancia se aparta de esta situación, e indica que no es necesario este conocimiento o esta recomendación laboral, en base a la teoría que ha decidido aplicar, me aparto completamente de la misma ya que una recomendación de carácter laboral si bien hubiese existido, tampoco es un limitante porque no es una restricción de orden médico laboral, al no ser una restricción de orden medico laboral, esto que quiere decir, que el trabajador es apto y es competente para desarrollar el puesto de trabajo para el cual lo había vinculado. Por último, Molienda de la Sabana siempre indico que la historia clínica que fue aportada dentro del proceso nunca fue puesta en conocimiento de nosotros y tal como lo advierte también la defensa de la temporal, no fue puesta en su conocimiento en su totalidad, la historia clínica dentro de las oficinas de la temporal; o por una persona que la hubiese allegado que hubiésemos sido nosotros como empresa usuaria. El señor William Piraban su historia clínica valga decirlo y de acuerdo a lo que está probado dentro de este proceso, fue para él no fue de conocimiento de nosotros y

ante esa circunstancia de ese conocimiento, ya habiendo esbozado mis argumentos frente al punto de la discapacidad que fue el primer punto que advirtió este despacho, paso a establecer el segundo elemento que debió haberse probado dentro de expediente para que proceda el reintegro laboral que fue pedido en la demanda, y es el conocimiento de un estado de discapacidad o un estado de salud que limite de manera sustancial o completa al trabajador para desarrollar sus labores; en ese sentido indicaba anteriormente que Molienda de la Sabana siempre dijo en su contestación de demanda que no tenía conocimiento de la historia clínica, que no tuvimos conocimiento de recomendaciones médica, que no existen recomendaciones médicas al finalizar el contrato de trabajo, que no tenemos más conocimiento de incapacidades, pero contrario a ello, el despacho pasó por alto porque no fue estudiado el conocimiento de ese estado de discapacidad que pretende hacer valer el actor, pasó por alto el juez de primera instancia de verificar los requisitos de ese conocimiento y si bien no hablo de requisitos formales porque al trabajador no se le exigen requisitos formales si se le exigen requisitos mínimos de comunicabilidad y la comunicabilidad no quedo probada dentro de este proceso Honorables Magistrados, por lo tanto solicitaría de manera cordial, que en atención a que este que es el punto importante dentro de la defensa del empleador del conocimiento que debe tener como garantía mínima e irrenunciable de un debido proceso de las pruebas que me pretenden posteriormente hacer valer dentro de un expediente judicial no se dio en este caso y no quedo debidamente comprobado, el señor William Piraban no notificó el material probatorio que ahora si pretende hacer valer dentro de este despacho habiendo transcurrido ya aproximadamente al momento de la interposición de la demanda aproximadamente un año de la finalización de la relación contractual. En este orden de ideas, este segundo elemento que fue mencionado por el despacho pero que se omitió el estudio concienzudo del mismo, considero que se encuentra debidamente comprobado que ese conocimiento de la discapacidad no le es aplicable ni a mi representada y de acuerdo a las pruebas que aportó la empresa de servicios temporales, tampoco debe ser aplicable a esta misma. Por último, estamos hablando de un acto de despido y no me es posible separar el acto de despido de la primera teoría que tiene que ver con la finalización del contrato de trabajo y no fue un acto de despido fue la terminación objetiva, contenida en el literal d) del artículo 61 del CST, porque siempre actuamos de buena fe, y está probado dentro del proceso y vuelvo y reitero Honorables Magistrados, no está probado lo contrario y no aplican presunciones ni legales ni constitucionales en nuestra contra para advertir que no hemos actuado de buena fe. Y actuamos de buena fe, en el sentido de haber protegido al señor William Piraban cuando se encontraba bajo una protección constitucional que fue el estado de incapacidad; y ese despido que lo estudio el despacho bajo esa terminología, esa solicitud que hicimos nosotros se hizo también bajo el imperio del principio de la buena fe y en el entendido que no teníamos conocimiento de ninguna de las presuntas limitaciones que ahora advierte el señor Piraban que tenía en el momento que fue finalizada su relación laboral. en tal sentido, recalco Honorables Magistrados, que no fue un despido, como así mismo bajo la primera teoría aplicada por el despacho se quiere hacer ver, sino por el contrario es una terminación de manera objetiva fundada en el artículo 61 numeral d) del CST. Y por último, el cuarto punto, presento excusas había dicho el ultimo anteriormente; el cuarto punto y final que citó este despacho para la procedencia de esta pretensión de reintegro, hablamos del permiso administrativo ante el Ministerio del Trabajo, contenido de orden legal en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que de manera clara y contundente nos advierte que ese permiso es necesario cuando se va a desvincular a una persona por su razón de discapacidad o estado de salud y si bien la jurisprudencia constitucional y de orden laboral ha venido evolucionando frente a este concepto no da lugar a que este despido, perdón este permiso para poder terminar una relación de trabajo, deba invocarse en todas las relaciones laborales y máxime en este caso cuando existe una causal de orden objetivo y vuelvo y reitero, el señor William Mauricio Piraban desarrollaba el cargo de auxiliar de producción al 100% en cuanto a su funcionalidad tal como lo advirtió la testigo Liliana Becerra dentro este proceso, que en su estado de salud, si analizamos su historia clínica no es una historia clínica que venga en declive, por el contrario viene en recuperación y recuperación de una manera óptima que le permitió desarrollar nuevamente la totalidad de sus funciones, por tanto no puede pensarse bajo ningún criterio y en ningún momento que este cuarto punto y requisito indispensable para obtener la pretensión de reintegro, se hubiese tenido que suplir por

parte de la empresa de servicios temporales ya que no se avizora ni limitación, ni disminución, ni una limitación valga decir de orden constitucional como una incapacidad al momento de la finalización de ese contrato de trabajo por parte de la temporal, de acuerdo a nuestra solicitud de retiro que fue radicada el 1° de octubre de 2019, dentro de las oficinas y las instalaciones de la temporal. En ese orden de ideas, considero nuevamente, Honorables Magistrados que esa teoría aplicada por parte del despacho de primera instancia para dar viabilidad al reintegro resulta completamente inviable al caso y contrario a ello, solicito de manera cordial, se analicen de manera objetiva las pruebas que fueron recaudadas dentro del proceso, con el fin de establecer el norte para el cual se orientó la declaración y las pruebas documentales que fueron presentadas dentro del proceso, cual no es otro de acuerdo a lo que se pudo establecer dentro del expediente, el señor William Piraban no se encontraba bajo una protección de orden constitucional o legal por un presunto fuero de salud al momento de la finalización del contrato de trabajo; situación que de ser así, consecuentemente a ello, se debe absolver de la totalidad de las condenas que han sido impuestas por parte del juzgado de primera instancia a mi prohijada Molienda de la Sabana SAS, en atención a que nunca fue su empleador directo y también en atención a que no puede ser aplicable esta teoría, que fue replicada por parte de este despacho dentro de este expediente con el fin de determinar que existe un fuero de salud en favor del aquí demandante. En tal sentido, solicitare de manera cordial, se revoque en su totalidad la sentencia que fue esbozada por parte del juzgado de primera instancia, y contrario a lo indicado en la sentencia se absuelva en su totalidad de las condenas impuestas a mi representada. De esta forma dejo sustentado, su Señoría, el recurso de apelación...”

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, los apoderados de la accionada Activos SAS y el demandante, presentaron sus alegaciones, en los siguientes términos:

La demandada Activos S.A.S., Solicita, con fundamento en los hechos y razones expuestos, se revoque la sentencia de primera instancia y se absuelva a la sociedad Activos SAS, de todas las pretensiones de la demanda, considerando para ello:

“(...) I.- SUMINISTRO LEGAL DE TRABAJADORES EN MISIÓN.

- 1.1. *ACTIVOS S.A.S., está constituida como una empresa de servicios temporales y cuenta con licencia de funcionamiento expedida por el Ministerio del Trabajo.*
- 1.2. *El suministro del demandante en su condición de trabajador en misión a la sociedad MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S. ocurrió debido a que entre ACTIVOS S.A.S y MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., se suscribió un contrato de prestación de servicios para el suministro de personal en misión, que tenía por objeto la prestación de servicios de suministro de personal temporal, supliendo las necesidades que el cliente requiriera para desarrollar las labores que le fueran asignadas.*

II. NECESIDAD DE CONTRATAR TRABAJADORES EN MISION POR PARTE DE LA USUARIA MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.

- 2.1. *El acervo probatorio recaudado en este juicio, evidencia la necesidad que provocó que la sociedad MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., requiriera de trabajadores en misión.*

En pocas pero precisas palabras esa necesidad fue como bien lo señaló el apoderado de MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., al dar contestación a la demanda (hecho noveno): “...la necesidad de requerir personal temporal adicional al contratado directamente por MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., y que hace parte de su planta directa, surge como consecuencia del aumento en el volumen de la producción de su objeto social y el incremento de la capacidad de trabajo al cual se vio abocado.”

2.2. Esta afirmación quedó demostrada con las pruebas documentales (informes de producción radicados ante la CAR de los años 2017, 2018 y 2019), allegadas con la contestación a la demanda que hizo MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.

Estos documentos no fueron tachados ni refutados por la parte demandante. Pero adicional el fallador de primera instancia inexplicablemente omitió darles el valor probatorio que les corresponde; esto es, dar por demostrada la afirmación hecha al darse respuesta al hecho noveno de la demanda por parte de MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.

2.3 Ahora bien, la demandada MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., llevó al estrado a la Señora AURA LILIANA BECERRA, quien dio su declaración testimonial y en ella expuso que su cargo para año 2017 era Jefe de Producción e indicó que el demandante fue vinculado a esa empresa en condición de trabajador en misión, para desempeñar el cargo de auxiliar de producción en apoyo al incremento de producción proyectada a 2018.

Esta declaración testimonial no fue tachada por la parte demandante y merece toda credibilidad pues la Señora BECERRA conoció de primera mano la proyección de la producción que tenía prevista la empresa usuaria y fue explícita en indicarle al Despacho la circunstancia antes mencionada.

2.3. Así las cosas, se encuentra debidamente demostrada cual fue la necesidad que tuvo la usuaria MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S, para requerir los servicios del trabajador misión que ahora funge como demandante.

III.- DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE EXISTIÓ ENTRE LA SOCIEDAD ACTIVOS S.A.S. Y EL DEMANDANTE.

3.1. El demandante suscribió con la sociedad ACTIVOS S.A.S., un contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor, siendo su lugar en misión la sociedad MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S.

3.2. El citado contrato de trabajo fue aportado mi representada y en el numeral 2) de este consta lo siguiente:

“La labor contratada es la prestación de servicio para atender INCREMENTO EN LA PRODUCCIÓN la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador por el USUARIO. En consecuencia, este CONTRATO terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR...” (Resaltado fuera del texto).

3.3. Resulta evidente que conforme a lo indicado en el numeral II de este escrito, el objeto del contrato de trabajo suscrito con el demandante es plenamente eficaz y en consecuencia la modalidad contractual utilizada por la sociedad ACTIVOS S.A.S., tiene la condición legal de ser un contrato de trabajo cuya duración estaba determinada por la obra o labor para la que fue contratado el demandante, que por demás fue absolutamente clara y precisa; tal y como se demostró en este juicio.

Así las cosas, se desvirtúa la consideración hecha por el fallador de primera instancia al indicar que “...no hay claridad en el objeto del contrato...”; refiriéndose al objeto del contrato de trabajo

Lo anterior debido a que fue demostrado en este juicio la necesidad que tuvo la usuaria para acudir a los servicios del trabajador en misión, particularmente, como lo declaró la testigo AURA LILIANA BECERRA, jefe de producción para la época, al señalar que el

trabajador en misión llegó a ocupar el cargo de auxiliar de producción para apoyar el incremento de producción proyectado para el año 2018.

3.4. Ahora bien, la sociedad **ACTIVOS S.A.S.**, es una empresa de servicios temporales sometida a un régimen legal especial, en el que se preceptúa que, para estos casos, la vinculación del trabajador no puede exceder de un año al servicio de la usuaria.

Pues bien, el demandante ingreso al servicio de **ACTIVOS S.A.S.**, el 07 de marzo de 2017 y el 24 de agosto de ese mismo año le acaeció un accidente de trabajo, que lo incapacito hasta el 12 de junio de 2018.

El fallador de primera instancia consideró que en el expediente obra certificación laboral en la que consta, que el demandante estuvo vinculado a **ACTIVOS S.A.S.**, por un período de 23 meses y medio; con lo cual se violó el principio de la temporalidad propio de las empresas de servicios temporales al que antes me referí.

Pero omitió considerar que al momento de cumplir el trabajador un año de servicios (07 de marzo de 2018) estaba incapacitado y luego retorno a su cargo y labores el 13 de junio de 2018 con recomendaciones ocupacionales.

Entonces, bajo tal consideración judicial lo legal era terminar el contrato de trabajo el 07 de marzo de 2018, aun cuando el trabajador estuviera incapacitado, haciendo así una interpretación exegética de la disposición, sin considerar que de esa manera evidentemente se incurriría en una violación de los derechos fundamentales del trabajador, aun cuando la H. Corte Constitucional ha considerado que esa estabilidad prevalece sobre la modalidad del contrato de trabajo, que conlleve su terminación en este caso por la terminación de la obra o labor que debía desempeñar el demandante.

En conclusión, el contrato de trabajo se extendió más de un año en respeto al estado de salud del trabajador en misión y con un actuar de buena fe de mi representada. Siendo solidario con el trabajador en misión y en procura de que este no quedará desamparado por el sistema integral de seguridad social en salud y obtuviera el mayor y mejor grado de recuperación.

3.5. De lo expuesto hasta aquí se concluye que la usuaria tuvo una necesidad demostrada para vincular al trabajador en misión, que el contrato individual de trabajo suscrito entre **ACTIVOS S.A.S.**, y el demandante tenía un objeto claro, preciso y demostrado en este juicio y que si bien se extendió su vigencia por más de un año no fue por la negligencia, descuido o permisividad de las demandas (sic), sino por la existencia de razones y hechos demostrados que hacían razonable mantener vigente el contrato de trabajo más allá del 07 de marzo de 2018, que en concreto era el estado de salud del demandante

Además, así las cosas, se infiere que **ACTIVOS S.A.S.**, fue el único y verdadero empleador del demandante.

V.- DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADOR EN MISIÓN POR TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR. EXISTENCIA DE UNA CAUSA OBJETIVA DEMOSTRADA EN JUICIO.

Es relevante considerar que, si bien el demandante tuvo un accidente de trabajo, estuvo incapacitado y se reincorporó con recomendaciones médico – ocupacionales, ninguna de esas condiciones existía para el momento cuando finalizó el contrato de trabajo por terminación de la obra o labor para la cual había sido contratado.

Las declaraciones de las Señoras **ADRIANA GARCIA** y **CAROLINA VILLABONA**, cobran aquí importancia suprema, pues en ejercicio de sus cargos como Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y Coordinadora de Medicina Laboral en **ACTIVOS S.A.S.**, tuvieron conocimiento directo que el demandante para la oportunidad de finalización de su contrato de trabajo no estaba incapacitado, no tenía recomendaciones médicas – ocupacionales vigentes y conforme al último seguimiento que se le hizo (Octubre 02 de

2019) prestaba sus servicios con regularidad a la empresa usuaria. Nótese que el contrato finalizó el 18 de octubre de 2019.

Además, deberá considerarse que la empresa usuaria aportó amplia documentación (estados financieros año 2019), que demuestran la total decaída de la producción proyectada en el año 2017 circunstancia que provocó la vinculación del trabajador en misión.

Por tanto, existió una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo, conforme a lo previsto por el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1), literal d), que no guardó ninguna relación de causalidad con el presunto estado de salud alegado en la demanda, pero que en todo caso su presunta existencia se desvirtúa con la ausencia de incapacidades, recomendaciones médico – ocupacionales o restricciones laborales vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo o que en caso de estas haber existido nunca fueron de conocimiento del empleador.

Finalmente, debe observarse que no obra prueba de que mi representada o la empresa usuaria hayan sido notificadas de recomendaciones médico – ocupacionales (sic) o restricciones laborales aplicables al demandante para el momento de finalización del contrato de trabajo y que los documentos aportados con la demanda relacionados con la historia clínica del demandante son documentos privados y con reserva legal, que impedian en todo caso que cualquiera de las demandadas tuvieran conocimiento de ellos para el momento de la terminación del contrato de trabajo (Resolución 2346 de 2007)...” (PDF 05 Cdno. 02SegundaInstancia).

El accionante: Solicita se confirme la sentencia recurrida, con el fin de proteger los derechos constitucionales fundamentales del trabajador demandante, sustenta sus alegaciones, en lo siguiente:

“(...) 1-. Se logró demostrar dentro del Transcurso del Proceso instaurado por el Señor William Mauricio Piraban Álvarez que las pretensiones incoadas en la Demanda y Subsanción de la misma, están debidamente probadas y Sustentadas, que de acuerdo a todas las pruebas presentadas y debidamente sustentadas ante el despacho se confirmó que existió un vínculo laboral entre el señor William Mauricio Piraban Álvarez y la empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS y la Empresa ACTIVOS SAS, ahora bien en relación con las afirmaciones Falaces e Improcedentes por parte de las Demandadas, al aseverar que el Fallador de Primer Instancia inexplicablemente omitió darle valor probatorio que le corresponde a las pruebas presentadas, con relación de la necesidad de Contratar Trabajadores en Misión por parte de la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS, es una afirmación errónea que solo busca desviar la Atención del Tribunal, luego que el Despacho al realizar la Etapa de Fijación del Litigio, en Audiencia realizada el 15 de Diciembre de 2021, quedo debidamente probado que de acuerdo a que la Empresa ACTIVOS SAS, Aceptó la pretensión No. 2, así como los hechos 1, 2, 4, 10 y 43, y la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS aceptó los hechos 3, 4 y 30, Se Declara Probado y Excluido del Debate Probatorio que entre el Demandante y la primera entidad mencionada Existió un Contrato de Trabajo por duración de la obra o labor contratada con vigencia del 7 de marzo de 2017 al 18 de octubre de 2019, en virtud del cual el Trabajador prestó sus servicios personales en Misión como Auxiliar de Planta y/o Auxiliar de Producción en la Planta de la Segunda Entidad.

En ese orden de ideas los problemas jurídicos a resolver Señores Magistrados No se tratan de resolver, si existió o No un Contrato de Prestación de Servicios entre ACTIVOS SAS y el Trabajador Piraban,? o si la forma de contratación entre las 2 Empresas fue legal,? acá lo que se trata de resolver es porque la Empresa ACTIVOS SAS, decidió dar por terminado la relación laboral con el Trabajador Piraban a sabiendas que le había Ocurrido un Accidente de Trabajo de gran Impacto donde casi pierde la vida, y que adicional a eso se encontraba el Trabajador Convaleciente de Salud, sumándole que la

Empresa ACTIVOS SAS, tampoco realizo el trámite correspondiente ante la Oficina de Trabajo para poder dar por terminado la relación laboral con el mencionado Trabajador, Transgrediendo todos los Derechos Constitucionales Fundamentales del Trabajador Piraban; Ahora bien, la Pregunta es? si simplemente la Empresa ACTIVOS SAS No quería tener al Trabajador William Piraban Alvares (sic) dentro de la Empresa, porque No le Pago la Indemnización por Despido sin Justa Causa, como se ordena en Artículo 64 del C.S.T, y la Indemnización contemplada en el Artículo 26 de la Ley 361, que se les debe Pagar a los Trabajadores que son beneficiarios De la Protección Especial a la Estabilidad Laboral Reforzada, y nos estaríamos evitando esta clase de litigio, donde lo único que hace es congestionar aún más los Despachos Judiciales.

La Honorable Corte Constitucional ha sido enfática al mencionar en Sentencia C936 de 2011, definiendo que el Derecho a la Salud **(i)** es un Derecho Fundamental; **(ii)** su realización no se circunscribe solamente a la atención de una dolencia física, sino que se relaciona con un concepto más amplio de bienestar que comprende todos aquellos componentes que eleven el nivel de vida de las personas; **(iii)** se interrelaciona con otros derechos fundamentales, como al acceso al agua potable, a condiciones sanitarias adecuadas y al ambiente sano, entre otros; y **(iv)** permite el ejercicio de otros derechos fundamentales como la alimentación, la vivienda, el trabajo, la educación, la igualdad, etc. **(v)** De otro lado, este derecho otorga la prerrogativa de reclamar múltiples bienes y servicios que deben tender, cuando menos, a asegurar lo siguiente; Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, **(vi)** Finalmente, dichas prerrogativas imponen al Estado y otros agentes obligaciones de respeto, protección y garantía de los contenidos que se desprenden del Derecho.

2- En relación, a lo mencionado por el Abogado Ricardo Luis Barrios López, “La Necesidad de Contratar Trabajadores en Misión por parte de la Usuaría MOLIENDA DE LA SABANA SAS, volvemos a lo mismo, el Apoderado de la Empresa ACTIVOS SAS, realizó una Sustentación fuera de Contexto, ya que lo que aquí se debate, No es si el Trabajador Piraban Fue Contratado de manera Regular?, Aunque en Principio existe Relación, pero en realidad el Litigio en el que fueron Vencidos se basó, en las Razones por las cuales el Empleador ACTIVOS SAS, No respeto el Fuero a la Estabilidad Laboral Reforzada que poseía el Trabajador Piraban al momento del despido, es decir Señores Magistrados, existen pruebas fehacientes donde se logró demostrar durante el transcurso del Proceso, que la Empresa ACTIVOS SAS, da por terminada la relación Laboral al Trabajador Piraban sin tener en cuenta el Deplorable Estado de Salud que se encontraba el Trabajador, y sin tener en cuenta las Recomendaciones Médico – Laborales, Expedidas por la ARL EQUIDAD SEGUROS O.C, con Fecha 19 de Septiembre de 2019, donde se recomienda y se da Instrucciones de como el Trabajador Piraban debe Desarrollar las Actividades dentro de la Empresa, recomendaciones que el Empleador ACTIVOS SAS, No respeto al momento del despido, con el argumento Falaz, que No conoció de dichas recomendaciones, pero que dentro del acervo probatorio se encuentran a Folio 252, además dichas recomendaciones Laborales fueron dirigidas el 19 de Septiembre de 2019 expresamente a la Empresa ACTIVOS SAS en la Calle 70 No. 9-32 en la Ciudad de Bogotá D.C, Dirección que existe dentro del Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa ACTIVOS SAS, inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá D.C.

Respetados Magistrados se logró demostrar dentro del Transcurso del Proceso que La Empresa ACTIVOS SAS, no respeto la Estabilidad Laboral Reforzada que se encontraba el Trabajador Piraban, ni mucho menos tuvo consideración con el Trabajador que se encontraba con su Extremidad Izquierda Inferior aplastada por una maquina dosificadora de Cemento, y que al momento de su despido aún no se había recuperado totalmente, ya que asistía a Trabajar caminando con ayuda de Bastón, y seguía en tratamiento médico con Fisioterapias de Recuperación, estas son las Razones Principales para afirmar que al Trabajador Piraban lo retiraron injustamente del Trabajo, luego que se encontraba en delicado estado de salud debido al Accidente Laboral que le Ocurrió dentro de la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS, Accidente de Trabajo que no fue para nada pasajero, pues al Señor William Piraban no se le arranco una Uña del Pie Izquierdo, al Señor William Mauricio Piraban Álvarez le ocurrió un Accidente Laboral de Gran

Impacto donde una Maquina Dosificadora de Cemento le Aplasto la Pierna Izquierda, y que gracias a que un compañero de trabajo pasaba por el Lugar de los Hechos, lo pudo Auxiliar, porque si no el desenlace habría sido la perdida de la Vida del Trabajador.

La razón principal para No permitir que las Demandadas se escuden, afirmando que la terminación del Contrato de Trabajo del Señor William Piraban Álvarez se debió a una baja producción de Cemento de la Empresa Usuaria, es que se nota con gran claridad que la Empresa ACTIVOS SAS, transgredió los Derechos Constitucionales Fundamentales que Tenía el Trabajador Piraban, de acuerdo a su Critico Estado de Salud, debido al Accidente de Trabajo donde casi pierde la Vida.

Se evidencia que la Empresa ACTIVOS SAS, Vulnero todos los Derechos Constitucionales Fundamentales que poseía el Trabajador, ya que nunca tuvo en cuenta el deplorable estado de salud que se encontraba el Trabajador William Piraban Álvarez, si no por el contrario la Empresa ACTIVOS SAS, dentro de un ilógico razonamiento afirma que el retiro del Trabajador Piraban, se debió a una baja Producción de la Empresa Usuaria, sin tener en cuenta el Estado de Salud del Trabajador debido al Accidente de Trabajo de Gran Impacto, donde sufrió Fractura distal de Peroné, en la Región anterior e Inferior de su Tibia distal y fractura de pilón Tibial; Además de ser un Accidente de Gran Impacto, donde se evidencia que dicho Accidente de Trabajo, le generó al Señor William Piraban Álvarez, inmovilización de manera permanente por un largo periodo de casi 02 años, trayendo consecuencias fatales como quedar caminando cojo para toda su vida, y con ayuda de bastón, a pesar de ser una persona de tan solo 29 años de edad que antes de haberle ocurrido dicho Accidente de Trabajo era un Joven activo, con un Futuro Prominente.

La Honorable Corte Constitucional establece que los Trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada Estabilidad Laboral Reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución, la protección legal opera por el solo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley.

Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta permite al Juez identificar y ponderar un conjunto más amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le dé un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado; En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales este probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de Discapacitados o de Invalidez.

3- *No es dable que la Empresa ACTIVOS SAS, pretenda sustentar la revocatoria del fallo amparada simplemente con el testimonio de 2 de sus testigos, pues es preciso aclarar que dichas testigos aún se encuentran trabajando para la Empresa ACTIVOS SAS, y es plenamente lógico que el testimonio de dichas personas eran simplemente para amparar y tratar de maquillar la Negligencia y la falta de Ética Profesional con la que actuó la empresa ACTIVOS SAS, en relación con el Accidente de Trabajo que le ocurrió al Trabajador Piraban, luego que no se pueden escudar diciendo que no conocían de la Crítica Situación de Salud del Trabajador, ya que el Representante Legal de la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS, conoció de primera mano del Accidente de Trabajo ocurrido al trabajador, pues el mencionado Representante Legal, visito al Trabajador cuando se encontraba interno en la Clínica la Sabana, pudiendo Constatar la Gravedad del Estado de Salud que se encontraba, adicional hablando con la Señora madre del Trabajador Piraban, en el cual le manifestó que estaba consternado por la salud del Trabajador, y que no se preocupara que la Empresa MOLIENDA DE LA SABANA SAS,*

le iba a responder por todo, que contara con el apoyo de la empresa, ya que ellos iban a estar pendientes de la Salud del Trabajador Piraban.

Manifestaciones que solo se quedaron en promesas, ya que las Demandadas levemente ven la oportunidad de dar por terminado el Contrato de Trabajo al Trabajador Piraban, No lo dudaron en hacerlo sin tener consideración por su Estado de Salud, Transgrediendo flagrantemente los Derechos Constitucionales Fundamentales al Trabajador como al Mínimo Vital, a la Seguridad Social, a la Dignidad Humana, y a la Estabilidad Laboral Reforzada, al ser despedido Injustamente después de sufrir un Accidente Laboral de Gran Impacto.

Señores Magistrados, no se puede pasar por alto que debido al Accidente de Trabajo que le Ocurrió al Trabajador Piraban, se deterioró su salud Física y Mental, ya que quedaron secuelas permanentes en su vida, como no poder volver a conseguir Trabajo, sentirse inútil y quedar caminando Cojo para toda su Vida.

La Constitución Política de Colombia contiene diferentes disposiciones que protegen el Derecho al Trabajo, pero concretamente, el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada para personas en situación de Debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos Constitucionales contenidos en los Artículos 13, y 47, 54, y 95, es preciso indicar que el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada en las diversas alternativas productivas tiene por titulares, (i) Mujeres Embarazadas, (ii) Personas con Discapacidad o en condición de Debilidad manifiesta por Condiciones de Salud, y (iii) Madres Cabeza de familia.

Decantando lo anterior en el caso que nos ocupa se puede establecer que la Empresa ACTIVOS SAS, y MOLIENDA DE LA SABANA SAS, No respetaron la Estabilidad Laboral reforzada que se encontraba el Trabajador, luego que sin mediar razón, los empleadores decidieron dar por terminado la relación laboral con el Trabajador, encontrándose el Trabajador Piraban protegido por la Estabilidad Laboral Reforzada, y sin contar con el debido Permiso ante la Oficina de Trabajo, como lo contempla a la Ley y la Jurisprudencia.

Es decir, Señores Magistrados el despido del Trabajador Piraban, es completamente irregular a la luz del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia T -020 de 2021, establece que, en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, "(...) el vencimiento del plazo pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)". De manera que el empleado "tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado" si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

El apoderado de la parte demandada realiza una Tergiversación de lo mencionado por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, ya que si bien es cierto el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, menciona que la temporalidad del contrato por obra o misión no se respetó, motivo por el cual dicho Contrato de Trabajo se convierte en Indefinido, No es menos cierto que lo que menciona el Juzgado Segunda Laboral del Circuito de Zipaquirá, es que se debió respetar la temporalidad del Contracto (sic), en el entendido que si la Empresa ACTIVOS SAS, quería dar por terminado el Contrato de Trabajo al Demandante, lo que debió hacer es haber terminado dicho Contrato de Trabajo con la Empresa Usuaria MOLIENDA DE LA SABANA SAS, pero seguidamente haber realizado otro Contrato Temporal de Trabajo al Trabajador Piraban para otro cargo, o reasignarlo en cualquiera de las Empresas, en las cuales la Empresa ACTIVOS SAS suministra Trabajadores en Misión, y así Garantizar los Derechos Constitucionales Fundamentales del Trabajador, y con ello No dejar desprotegido a un Empleado que sufrió una merma sustancial en su Capacidad para Laboral.

NOTESE Señores Magistrados, que nos encontramos frente a un caso de total vulneración de Derechos Constitucionales Fundamentales al Trabajador, que además de

violarse el Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada que gozada el Trabajador Piraban, se Quebrantaron Derechos Constitucionales a la Salud, Mínimo Vital, y al Trabajo, de acuerdo a la indefensión en que se encontraba el Trabajador al Momento del Despido...” (PDF 06 Cdo. 02SegundaInstancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, atendiendo lo señalado por los voceros judiciales de las sociedades accionadas, Activos S.A.S. y Molienda de la Sabana S.A.S., se advierte que no existió controversia en cuanto a los siguientes supuestos fácticos: (i) que entre las accionadas se celebró CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SUMINISTRO DE PERSONAL, suscrito el 10 de febrero de 2017, por el término inicial de doce (12) meses contados a partir de la firma del mismo, en el que se pactó como “...OBJETO Y ALCANCE: Desde la fecha de suscripción y/o aceptación de este documento, *ACTIVOS* se compromete a prestar los servicios de suministro de personal temporal, supliendo las necesidades que *EL CLIENTE* requiera para desarrollar las labores que sean asignadas, conforme las órdenes y/o requisiciones del servicio emitidas por el *CLIENTE*. Los servicios que ofrece *ACTIVOS* estarán sujetos en cada caso a lo dispuesto por los Artículos 71, 77 y demás pertinentes de la Ley 50 de 1990 así como a lo dispuesto en el Decreto 4369 de 2006 y las normas que modifiquen o subroguen estas disposiciones...”; (ii) que en virtud del anterior convenio, el demandante fue vinculado como trabajador en misión a la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A., el 7 de marzo de 2017, para prestar sus servicios en el cargo de *Auxiliar de Planta* en la empresa cliente Molienda de la Sabana S.A.S., siendo la labor contratada “...la prestación de servicio para atender *INCREMENTO EN LA PRODUCCION* la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al *EMPLEADOR* por el *USUARIO*. En consecuencia, este *CONTRATO* terminará en el momento en que el *USUARIO* comunique al *EMPLEADOR* que ha dejado de requerir los servicios del *TRABAJADOR* sin que el *EMPLEADOR* tenga que reconocer indemnización alguna...”, devengando como salario inicial la suma de \$768.000; vínculo que terminó el 18 de octubre de 2019; aspectos que se coligen de la respuesta dada por las accionadas al libelo incoatorio (PDFs 13 y 14); y se corrobora con los documentos obrantes en el PDF 14, como: el contrato (fls. 34 y

35); el formulario de afiliación, novedades y certificación a la EPS SURA, PORVENIR y ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES DE LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA O.C. (fls. 36 a 40); con los desprendibles de nómina de marzo de 2017 a octubre de 2019 (fl. 45 a 78); con comprobante, la liquidación de prestaciones sociales y la comunicación de consignación liquidación (fls. 79, 82, 83); con la carta de notificación de retiro de fecha 18 de octubre de 2019, en la que se le indica al actor “...Atentamente nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado(a), finaliza el día 18 de octubre de 2019 inclusive...”, que aparece con la siguiente nota manuscrita: “...El trabajador se negó a recibir esta comunicación por lo que en su presencia y de dos testigos se le leyó en voz alta...” y registra firma y número de cédula de dos testigos (fl. 80), con la certificación laboral expedida el 8 de octubre de 2020 (fl. 81); con la comunicación de la Directora Administrativa de MOLSABANA, de fecha 1 de octubre de 2019, con Asunto: “...CULMINACIÓN OBRA O LABOR CONTRATADA TRABAJADORES EN MISION...”, sosteniendo “...Nos permitimos informar que en el último trimestre se ha presentado una reducción notable en nuestras operaciones, evidenciándose una importante afectación a los procesos que llevamos a cabo con la molienda, elaboración, empaçado, recolección de materia prima, y distribución de nuestros productos, por lo que nos vemos en la necesidad de solicitar sean retirados los trabajadores en misión que nos han enviado, conforme las fechas que a continuación se relacionan: WILLIAM MAURICIO PIRABÁN ÁLVAREZ 18/ 10/ 2019 ...REDUCCIÓN Y/O DISMINUCION EN LA PRODUCCIÓN...” (fl. 89) y el CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SUMINISTRO DE PERSONAL, suscrito entre las demandadas el 10 de febrero de 2017, por el término inicial de doce (12) meses (fls. 100 a 113), entre otros documentos militantes en el expediente.

También quedó acreditado, que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 24 de agosto de 2017, cuando quedó atrapado en una máquina transportadora de bicarbonatos, como se indica en el INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO (fls. 37 a 39 PDF 01); que recibió atención médico quirúrgica y asistencial – cirugía, terapias físicas, incapacidades, controles, recomendaciones médicas-, presentó diagnóstico de: *fractura trimaleolar, fractura de peroné weber A, con fractura de epífisis distal de la tibia con compromiso intrarticular, y fractura de maléolo posterior izquierdo*, según Historia Clínica de la Universidad de la Sabana de 11 de enero de 2019, donde se observa la atención brindada desde el accidente hasta la fecha de ese documento (fls. 40 a 233 ídem), así como de la ARL EQUIDAD donde se registra atención entre el 14 de diciembre de 2017 y el 02 de mayo de 2018; en esta última

se indica “...TRABAJADOR CON DIAGNOSTICOS ANOTADOS, EN MANEJO INTEGRAL CON ORTOPEdia, CON LIMITACIÓN DE MOVILIDAD ARTICULAR DE TOBILLO IZQUIERDO, CONSIDERO QUE SE BENEFICIARIA DE VALORACIÓN POR FISIATRIA PARA MANEJO DE DICHA SINTOMATOLOGIA, EL TRABAJADOR TIENE PENDIENTE EL CONTROL 21 DE MAYO CON ORTOPEdia DONDE SEGURAMENTE LE DARAN DE ALTA, PERO AUN NO SE ENCUENTRA EN CONDICIONES CLINICAS PARA REINTEGRO LABORAL, POR LO QUE SE AMPLIA INCAPACIDAD DESDE EL 14/05/2018 – AL 12/06/2018...”, con cita en un (1) mes (fls. 234 a 243 ídem); el 7 de junio de 2018, la ARL EQUIDAD, expide RECOMENDACIONES LABORALES, SINIESTRO 413662, con destino a ACTIVOS S.A.S., donde indica “...Nos permitimos informar que el usuario WILLIAM MAURICIO PIRABAN ALVAREZ identificado CC: 1075667762 quien se desempeña en el cargo AUXILIAR DE PLANTA presenta LUXO FRATURA (sic) CONMINUTA DE PILON TIBIAL IZQUIERDO, FX DE TUBERCULO DE HALLUX, MALEOLO POSTERIOR DITAL DE WEBER puede laborar siguiendo las recomendaciones dadas por Medicina laboral, durante 3 Meses, así: 1... 2... 3. debe asistir a su labor diaria con ayuda externa bastón canadiense para su movilización formulado por ortopedista tratante. 4. Realizar pausas activas para realizar estiramiento cada 2 horas por 10 minutos para extremidades inferiores. 5 ... 6.... Las medidas anteriormente enunciadas buscan continuar el proceso de rehabilitación integral, dentro del cual la incorporación al trabajo es parte fundamental. – Al momento de la reincorporación, el trabajador debe continuar acatando las órdenes y el cumplimiento cabal de la labor que sea asignada por el empleador, luego de evaluar las presentes recomendaciones...” (fl. 246 ídem); recomendaciones que se reiteran en iguales condiciones y por la misma vigencia el 24 de septiembre de 2018, 22 de noviembre de 2018 y 19 de septiembre de 2019 (fl. 247, 249 y 252 ídem).

En ese orden de cosas, el debate en esta instancia se centra en determinar, si: **(i)** realmente se transgredió la normatividad que reglamenta la actividad de las empresas de servicios temporales y por ende las accionadas deben asumir las consecuencias de ese actuar irregular, como lo concluyó el juez de primera instancia, o por el contrario, tal vulneración no existió como lo sostiene la parte demandada, y; **(ii)** quedo debidamente acreditado que, el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada; que conlleve la ineficacia del despido y por consiguiente de viabilidad al reintegro impetrado con el reconocimiento de las acreencias consecuenciales a éste, incluida la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Respecto a la contratación con *Empresas de Servicios Temporales*, el ejercicio de su actividad se encuentra regulada en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, reglamentados por los Decreto 1707 de 1991 y 4369 de 2006, éste último compilado en el Decreto 1072 de 2015, capítulo 5 - artículos 2.2.6.5.2. y siguientes; normatividad que la define, así como al “*usuario*” de los servicios de ésta, clasifica el personal vinculado a ella, prevé los casos para su contratación, entre otros aspectos, considerándola como “...*aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene respecto de éstas el carácter de empleador...*”; **determinando su contratación en aquellos casos** “...**1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. - 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. - 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más...**” - Arts. 77 Ley 50 de 1990, 6° Decreto 4369 de 2006 y 2.2.6.5.6. Decreto 1072 de 2015-; previniéndose en el párrafo de la última norma citada “...*Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio...*”. **Aunado a lo anterior, la jurisprudencia legal ha considerado que** “...*las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios...*” (Sent. CSJ SL 467-2019, traída a colación en la SL4330-2020, radicación 83692 de 21 de octubre de 2020).

Bajo ese contexto, como se definió desde la fijación del litigio, la vinculación del actor como trabajador en misión en los términos relacionados líneas atrás, se extendió entre el 7 de marzo de 2017 y el 18 de octubre de 2019; es decir por espacio de 2 años 7 meses y 12 días; circunstancia que, como lo razonó el juez de primer grado, en principio evidencia que se “...*transgredió el límite previsto en el párrafo del artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, actualmente compilado en el artículo mencionado 2.2.6.5.2. del Decreto 1072 de 2015, según el cual si cumplido el plazo de 6 meses más la prórroga la causa originaria de la actividad subsiste en la empresa usuaria, no puede prorrogarse el contrato ni*

celebrarse uno nuevo con una EST, porque si ello llegase a ocurrir la empresa usuaria se convierte en el verdadero empleador y la EST pasa a ser una intermediaria por abusar del derecho; de manera que al operar la ineficacia de los soportes contractuales que sustentan y respaldan y le brindan a los servicios temporales, insisto, habrá de despacharse favorablemente la presunción de la parte demandante en ese sentido de declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 7 de marzo de 2017 al 18 de octubre de 2019, entre el demandante y la empresa usuaria Molienda la Sabana SAS; en el que activos SAS actuó como un intermediario a la luz del artículo 35 del estatuto sustantivo laboral...”.

No obstante, sostiene la parte pasiva que en el caso bajo examen, no se dio la vulneración o transgresión a la normatividad que rige a las EST, en su temporalidad como lo consideró el a quo, sino que se presentó una “...**extensión constitucional al contrato de trabajo...**” como lo cita el apoderado de *Molienda de la Sabana SAS*, debido a la situación particular y especial en la que se encontraba el operario para el momento en que se cumplió el límite temporal previsto en el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006 reproducido en el numeral 3° del artículo 2.2.6.5.6. del Decreto 1072 de 2015, esto es seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más; dado que el trabajador, para el 7 de marzo de 2018, cuando se cumplía dicho límite temporal, se encontraba incapacitado, situación que impedía terminarle el contrato de trabajo.

En efecto, téngase en cuenta que a raíz del accidente de trabajo que sufrió el demandante el 24 de agosto del 2017, recibió atención médico quirúrgica y estuvo incapacitado hasta el 7 de junio de 2018 cuando la ARL EQUIDAD autoriza su incorporación, señalando que podía laborar con recomendaciones, las que expidió inicialmente por el término de tres (3) meses (fl. 246 ídem); y que fueron reiteradas conforme la prueba documental obrante en el expediente, en iguales condiciones y vigencia, los días 24 de septiembre de 2018, 22 de noviembre de 2018 y 19 de septiembre de 2019 (fl. 247, 249 y 252 ídem); precisándose que para la fecha en que expiraba el plazo legal, el trabajador se encontraba incapacitado, situación que, atendiendo la protección constitucional al derecho a la salud, a la estabilidad laboral y el principio de solidaridad, entre otros, impedía terminar en esa data el contrato de trabajo.

Ello es así, como quiera que el derecho fundamental a la salud, se encuentra protegido con todas las garantías constitucionales y legales propias de tal tipo de derechos; como el gozar de un estado físico, mental, emocional y social que permita al ser humano desarrollar en forma digna y al máximo sus potencialidades, en bien de sí mismo, de su familia y de la colectividad en general. Además, la jurisprudencia ha determinado la protección a la estabilidad laboral para aquellos trabajadores que se encuentran en una situación particular en su estado de salud y mientras subsistan las causas de la misma, y que se refleja en el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social (Sentencias T-1040 de 2001, T 198-2006, T- 307 de 2010, T-191 de 2012); por tanto, atendiendo la condición especial de salud evidenciada en el trabajador, no resultaba legal ni constitucionalmente procedente que el empleador hubiere terminado el contrato de trabajo para la época en que se cumplió el término establecido respecto de la modalidad de vinculación que ataba a las partes; recordemos que *“...la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad es una garantía constitucional otorgada a quienes por su situación física, psíquica y sensorial, se encuentran en una situación de debilidad. Esta protección hace parte del derecho al trabajo y tiene como fundamental el hecho de que estas personas no se encuentran en un plano de igualdad, por lo que requiere la adopción de medidas positivas para lograr su verdadera integración social...”* (Sentencia T-651 de 2012).

En ese orden, bien puede considerarse en el presente asunto, que el empleador en acatamiento al principio de solidaridad que implica, por lo menos, que éste, con sus decisiones en torno a la ejecución de la relación laboral, no haga más gravosa aquella situación de debilidad que atraviesa el operario; puesto que la desvinculación en dichas condiciones impide que el trabajador pueda continuar afiliado al sistema de seguridad social, que se constituye en derecho irrenunciable, y que a su vez obstaculiza el acceso a los servicios de salud que requiere para hacer frente a su enfermedad; afectando igualmente su derecho fundamental a devengar un salario con el cual pueda cubrir las necesidades básicas que conforman una vida digna (sentencia T-217/14); lo que conlleva a que ante condiciones especiales del trabajador, como encontrarse en estado de debilidad manifiesta, el empleador debe tomar las decisiones acordes a dicha

situación que presenta el trabajador, en aras de evitar la violación de derechos fundamentales como el de la salud; vulneración que, se presenta a manera de ejemplo, en aquellos eventos en que se termina el vínculo laboral de un operario que se encuentra en circunstancias de debilidad; pues tal situación comporta el desconocimiento de dicho principio rector del régimen de seguridad social, el cual puede ser exigido excepcionalmente a los particulares a pesar de no haber sido desarrollado en una ley, como se adoctrinó en Sentencia C-237 de 1997.

Sobre éste –el principio de solidaridad–, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, ha referido la Corte Constitucional en sentencia T-217/14, lo siguiente:

“(…)Aunado a lo anterior, es preciso resaltar que si bien la estabilidad laboral reforzada tiene origen en una interpretación sistemática de las cláusulas constitucionales que ordenan proteger a las personas en condición de debilidad manifiesta (artículos 13 y 47 de la C.P.) y los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales (artículo 53 de la C.P.), esta Corporación ha señalado que dicha protección también encuentra un fundamento importante, anterior al desarrollo legal y jurisprudencial, en el principio de solidaridad (enunciando en artículo 1º y en el 95, numeral 2º de la Constitución).

Para la Corte, el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas. Sobre el concepto de solidaridad ha dicho la Corporación que: “[s]e trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo (...) La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas.”[15]

En otra decisión, dijo la Corte con respecto a este deber: “[l]a construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano, impuesto categóricamente por la Constitución, el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro.”[16]

En un fallo en sede de control abstracto de constitucionalidad, la Corte aclaró que el principio de solidaridad, entendido como deber, podía ser exigido excepcionalmente a los particulares a pesar de que no hubiera sido desarrollado en una ley de la República. Así lo señaló en la Sentencia C-237 de 1997[17] cuando, al ocuparse de una demanda instaurada contra el delito de inasistencia alimentaria consagrado en el Código Penal, dijo que: “[e]l deber de solidaridad no se limita al Estado: corresponde también a los particulares, de quienes dicho deber es exigible en los términos de la ley, y de manera

excepcional, sin mediación legislativa, cuando su desconocimiento comporta la violación de un derecho fundamental”.

De igual forma, ha sostenido la Corporación el principio de solidaridad tiene tres acepciones: (i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propio.

En el ámbito de las relaciones laborales, cuando un trabajador atraviesa una situación de debilidad manifiesta, la reacción debida por parte del empleador debe estar inspirada en el principio de solidaridad. Ello implicaría, por lo menos, que el empleador, con sus decisiones en torno a la ejecución de la relación laboral, no haga más gravosa aquella situación de debilidad que atraviesa el trabajador, lo que ocurre cuando, por ejemplo, se despide sin permiso de la autoridad laboral competente a un trabajador que padece quebrantos de su salud. Un despido en estas condiciones impide que el trabajador pueda continuar afiliado al sistema de seguridad social, lo que a su vez obstaculiza el acceso a los servicios de salud que requiere para hacer frente a su enfermedad; también afecta su derecho fundamental a devengar un salario con el cual pueda cubrir las necesidades básicas que conforman una vida digna.

Es posible que un trabajador aquejado por una enfermedad sufra una merma en sus capacidades para desempeñar las labores en las condiciones que le habían sido asignadas. La reacción ante tal situación, en lugar del despido, ha de ser reevaluar la forma en que ejecuta el contrato de trabajo, para lo cual ambas partes deben actuar de manera solidaria y cooperativa: el empleador, respetando la estabilidad laboral del trabajador y este último empeñando su capacidad y esfuerzo por contribuir al logro de los objetivos de la empresa...”.

La jurisprudencia constitucional al desarrollar los principios rectores del Sistema de Seguridad Social Integral, ha establecido la continuidad en la prestación del servicio como elemento definitorio del derecho fundamental a la salud, que deviene quebrantado por la interrupción o intermitencia que genere o aumente el riesgo contra la calidad de vida; razón por la cual, se ha dicho, para la Corte es de suma importancia asegurar una eficiente, constante y permanente prestación de los servicios de salud, según corresponda, con el fin de ofrecer a las personas *“la posibilidad de vivir una vida digna y de calidad, libre, en la medida de lo factible, de los padecimientos o sufrimientos que sobrevienen con las enfermedades”* (Sentencia T-576 de 2008, reiterada en la T036-2017); derecho –a la salud- que el Legislador mediante Ley Estatutaria 1751 de 2015 reconoció el carácter fundamental e irrenunciable que éste comporta.

En ese orden de cosas, si bien se evidencia un desbordamiento en los límites temporales respecto de la contratación de trabajadores en misión como el aquí demandante que, como se dijo, conlleva la aplicación de las consecuencias legales que fueron impuestas por el juzgador de primer grado, esto es que la *“...empresa usuaria se convierte en el verdadero empleador y la EST pasa a ser una intermediaria por abusar del derecho...”*; también se advierte que tal situación tuvo su origen en la

condición de salud en la que se encontraba el demandante para el momento en que se cumplía el límite legal de su vinculación -7 de marzo de 2018, y que no puede ser desconocida por el operador judicial cuando la misma resulta evidente y quedó plenamente acreditada; reiteremos que a raíz del accidente de trabajo sufrido por el actor -24 de agosto de 2017-, a éste le fueron otorgadas incapacidades que se extendieron hasta la orden de re incorporación laboral expedida por la ARL -7 de junio de 2018-, reintegro que estuvo acompañado de una serie de recomendaciones laborales con vigencia temporal -3 meses- que buscaban continuar con el proceso de rehabilitación integral y que se prolongaron en el tiempo, siendo la última conforme lo acreditado en el plenario, la del 19 de septiembre de 2019 (fl. 252 PDF 01); por lo que bajo esa excepcional situación, que se reitera, no puede ser desconocida, es factible considerar justificada la extensión del contrato de trabajo que se advirtió en el presente asunto; dado que se trata de la garantizar la protección constitucional de los derechos fundamentales del trabajador como la salud y la estabilidad laboral, entre otros y que, prima sobre aquellas situaciones legales como es la temporalidad en los contratos de trabajadores en misión; condición que alega la parte recurrente y que como se indica, permite en este caso, atender la prolongación temporal que se dio en el contrato de trabajo del accionante.

No obstante lo anterior, se advierte que no se dio cumplimiento al otro presupuesto establecido en la normatividad para la contratación con *empresas de servicio temporales*, esto es que la vinculación fuera para desarrollar actividades relacionadas con labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del CST, o para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios; como quiera que aunque en el contrato del demandante se indique que su vinculación es para “...la prestación de servicio para atender INCREMENTO EN LA PRODUCCION la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO; tratando de enmarcarse la contratación en el numeral 3° de los Arts. 77

Ley 50 de 1990, 6° Decreto 4369 de 2006 y 2.2.6.5.6. Decreto 1072 de 2015; en el CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SUMINISTRO DE PERSONAL, suscrito por las accionadas el 10 de febrero de 2017, en virtud del cual el trabajador demandante fue vinculado, no se identifica con claridad dicha causal o alguna de las previstas en los preceptos legales enunciados; ello, por cuanto se señala de manera genérica que la EST “...ACTIVOS se compromete a prestar los servicios de suministro de personal temporal, **supliendo las necesidades que EL CLIENTE requiera para desarrollar las labores que sean asignadas...**”; sin precisar cuáles son esas necesidades y menos aún que correspondan aquellas relacionadas con las determinadas en la norma legal; ya que a manera de resultar reiterativos, ello no se indica en el texto del contrato celebrado; circunstancia que lleva a considerar, como lo hizo el juzgador de origen, que las cláusulas ambiguas o genéricas, que no justifiquen la temporalidad como características del servicio de la EST “...bien puede establecer que esa forma de producción de empleo estuvo precedida de la intención de cometer un fraude a la legislación con desconocimiento del orden público laboral...”.

Ello, ya que si bien Molienda de la Sabana SAS, señala en la contestación de la demanda, que según los documentos allegados al expediente, como los informes de producción del año 2017, 2018, 2019, “...la necesidad de requerir personal temporal adicional al contratado directamente por MOLIENDA DE LA SABANA S.A.S., y que hace parte de su planta directa, surge como consecuencia del aumento en el volumen de la producción de su objeto social y el incremento de la capacidad de trabajo al cual se vio abocado...”; y que conforme los estados financieros del año 2019, existió una disminución en el volumen de la producción del objeto social de la empresa lo cual llevó a que la carga de trabajo se aminorara y solo fuera necesario que con el personal de planta se pudiera continuar el giro normal de las actividades; en otros términos, la causa que generó el incremento de la producción por parte de Molienda de la Sabana SAS, desapareció para el segundo semestre del año 2019 y “...por tanto al ser una causa objetiva para la finalización de la obra o labor contratada así se procedió ante la Empresa de Servicios Temporales en el mes de octubre de 2019...” (respuesta hechos 9 y 41 fls. 6 y 18 PDF 13); evidenciándose de tal manifestación que la contratación se dio para desempeñar labores del giro normal de las actividades de la usuaria Molienda de la Sabana SAS, y es que así lo ratificó la testigo Aura Liliana Becerra Romero –

Directora de Proyectos de la sociedad Molienda de la Sabana S.A.S., al precisar que se contrató al accionante para “...realizar el apoyo en el área de producción, **debido a un incremento de producción que veníamos manejando en el 2017** y preparándonos también **para otras actividades de incremento proyectadas para el 2018...**”; es decir que se no daba esa situación excepcional y temporal que rige la contratación de las EST, por decir que se necesitaba cubrir un determinado pedido en un tiempo limitado, a manera de ejemplo; sino que era para realizar o desarrollar el objeto social de la empresa usuaria, subsistiendo el motivo de la contratación y convirtiendo de contera, la necesidad en permanente; como lo consideró la Corte Suprema de Justicia, al señalar en sentencia SL4330-2020, radicación 83692 de 21 de octubre de 2020, lo siguiente:

“(...) Como no se discute que el FNA no demostró un incremento en los servicios que presta en los términos del numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990; y aún si los hubiese acreditado, de todas formas, superó el término de 6 meses prorrogable por otros 6, el Tribunal no erró al calificar los servicios contratados como continuos de la empresa usuaria. No sobra agregar que el juzgador válidamente podía catalogar el servicio como permanente por las dos vías en que lo hizo: (1) Cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua. En este caso, simplemente no puede acudir al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su permanencia. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente. En línea con lo anterior, y como en este caso el requerimiento del FNA no podía ser contratado a través de una EST, tampoco erró el Tribunal al considerar defraudatoria esta negociación y reputarlo como verdadero empleador y a la EST como solidariamente responsable...”.

En ese orden de cosas, no hay duda alguna que se presentó irregularidad en la vinculación del actor a través de la empresa de servicio temporales, ya que se desfiguró la finalidad de esta clase de vinculación, cual es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero; ya que el servicio contratado no era excepcional y temporal, por lo que se infringió lo previsto en la normatividad citada; dado que al subsistir la causa originaria de la actividad en la empresa usuaria, no puede prorrogarse el contrato ni celebrarse uno nuevo con otra EST, porque si ello llegase a ocurrir la empresa usuaria se convierte en el verdadero empleador y la EST pasa a ser una intermediaria por abusar del derecho, como ocurrió en el presente asunto. En ese sentido, resulta acertada la

decisión del juez a quo de declarar la existencia del contrato de trabajo del actor con quien fungió como empresa usuaria, y tener a la EST como simple intermediaria, convirtiendo la modalidad de contratación a término indefinido, en la forma que lo indicó el juzgado de origen; en virtud de lo cual se confirmará la decisión que se revisa.

En cuanto al otro motivo de inconformidad, vale decir la condición de salud que alega la parte accionante ostentaba para el momento del finiquito del contrato, recordemos que la Ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriere sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Normatividad respecto del cual la Corte Constitucional, declaró su exequible condicionada, mediante sentencia C-531 de 2000, al considerar "*...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...*".

Esta Corporación, sobre el alcance del mencionado artículo, ha considerado, en sus diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también

respecto de quienes se encuentren en un *estado de debilidad manifiesta*, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; atendiendo lo adoctrinó la Corte Constitucional, al indicar “...la *jurisprudencia constitucional* ha amparado el derecho a la *estabilidad ocupacional reforzada* de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...” (Sentencia SU 049 de 2017).

Así mismo, para la acreditación de la situación, la jurisprudencia legal, considera que “...en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en una 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 constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables 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...” (Sent. CSJ SL572-2021).

Por consiguiente, la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, o con recomendaciones médicas, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; esa situación de debilidad manifiesta, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la

terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

En el asunto bajo examen, se advierte que, el accionante el 24 de agosto de 2017 sufrió un accidente laboral, el cual según descripción que se hace en el INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO, consistió en que quedó atrapado en una máquina transportadora de bicarbonatos, (fls. 37 a 39 PDF 01); que le causó como diagnóstico: *fractura trimaleolar, fractura de peroné weber A, con fractura de epífisis distal de la tibia con compromiso intrarticular, y fractura de maléolo posterior izquierdo*, según Historia Clínica de la Universidad de la Sabana de 11 de enero de 2019, donde se observa la atención brindada desde el accidente hasta la fecha de ese documento (fls. 40 a 233 PED 01), y con “...MANEJO INTEGRAL CON ORTOPEDIA, CON LIMITACIÓN DE MOVILIDAD ARTICULAR DE TOBILLO IZQUIERDO...” como lo indica la ARL EQUIDAD en la historia clínica del 14 de diciembre de 2017 al 02 de mayo de 2018 (fls. 234 a 243 ídem); que dicha ARL, el 7 de junio de 2018, informa al empleador ACTIVOS S.A.S. que el trabajador “...quien se desempeña en el cargo AUXILIAR DE PLANTA presenta LUXO FRATURA (sic) CONMINUTA DE PILON TIBIAL IZQUIERDO, FX DE TUBERCULO DE HALLUX, MALEOLO POSTERIOR DISTAL DE WEBER...”, puede laborar siguiendo las recomendaciones emitidas por Medicina Laboral, por un lapso de 3 meses, consistentes en: “... 1. Puede realizar sus actividades laborales evitando el levantamiento de cargas mayores a 5 kg. 2. Evitar al máximo el uso de escaleras –subir u bajar- ya que esta actividad puede aumentar el dolor de manera aguda. 3. debe asistir a su labor diaria con ayuda externa bastón canadiense para su movilización formulado por ortopedista tratante. 4. Realizar pausas activas para realizar estiramiento cada 2 horas por 10 minutos para extremidades inferiores. 5. Asistir a controles asignados por ARL, medicina laboral, fisioterapia, clínica de dolor, terapia física y ortopedia. 6. Extender el seguimiento de las recomendaciones al ambiente extra laboral. Las medidas anteriormente enunciadas buscan continuar el proceso de rehabilitación integral, dentro del cual la incorporación al trabajo es parte fundamental – Al momento de la reincorporación, el trabajador debe continuar acatando las órdenes y el cumplimiento cabal de la labor que sea asignada por el empleador, luego de evaluar las presentes recomendaciones...” (fl. 246 ídem); recomendaciones que se reiteran en iguales condiciones y por la misma vigencia el 24 de septiembre de 2018, 22 de noviembre de 2018 y 19 de septiembre de 2019 (fl. 247, 249 y 252 ídem), última recomendación que fuera aportada por el accionante con el escrito de demanda aunque la parte demandada niega haber conocido; y en virtud de lo cual el trabajador sostiene que la desvinculación de la que fue objeto el 18 de

octubre de 2019, es ineficaz e improcedente al existir estabilidad laboral reforzada y no obtener la empleadora permiso del Ministerio del Trabajo.

El juzgador de conocimiento, para ordenar el reintegro del trabajador, atendiendo su condición de salud, consideró lo siguiente:

“...En definitiva y con fundamento en el artículo 61 del CPTSS, que le otorga la facultad al juez para formarse libremente el convencimiento acerca de los hechos materia de controversia, con inspiración de los principios científicos que informan la crítica de la prueba, y en atención a las circunstancias relevantes del pleito, este fallador concluye que el demandante en primer lugar logro demostrar una deficiencia consistente en fractura de la epífisis inferior en tibia y peroné pos aplastamiento en particular de su pie izquierdo, contusión del tobillo, fractura de peroné, weber derecho o los que en criterio de este juzgador a pesar de no tener unas recomendaciones vigentes al mes de octubre del año 2019 y no tener una calificación de PCL, ni estar incapacitado en ese momento, si le dificultaba sustancialmente el ejercicio normal de sus funciones como auxiliar de planta o auxiliar de producción en la planta Molienda de la Sabana SAS, a raíz del accidente de trabajo sufrido el 24 de agosto de 2017, que le generó hospitalización inicial por 12 días, incapacidades médicas aproximadamente por 10 meses, recomendaciones médicas laborales sucesivas durante los años 2018 y 2019, de hecho la última recomendación fue de septiembre de 2019, se encontraba en controles médicos por ortopedia, medicina laboral y fisioterapia, e incluso debía utilizar muletas y un bastón como elemento de ayuda externa para mayor movilidad de sus extremidades. Demostrada entonces la situación de discapacidad del demandante, en el ejercicio pues obviamente de su cargo como lo acabo de mencionar, la deficiencia y la interacción de las barreras a las cuales tuvo sometido, se verifica a continuación si hubo o no una desvinculación injustificada, y para tal efecto baste señalar que al proceso se aportó una comunicación suscrita por el gerente general de Activos en las que se menciona que la labor para la cual había sido contratado el trabajador finalizaría el 18 de octubre del año 2019 (pág. 256 del archivo 01); es decir que si el demandante se encontraba con esos quebrantamientos de salud que le generaba una discapacidad al someterse a las barreras y discriminación o, estigmatización por el hecho de afectarse ostensiblemente el ejercicio de sus actividades y por estar incluso estar en todas esas situaciones particulares que le acabo de mencionar, es claro que su empleador estaba obligado a pedir permiso al inspector de trabajo para dar por terminada esa vinculación. En este punto conviene destacar que tanto la jurisprudencia ordinaria como la constitucional, y en esos coincidimos los tres criterios al margen de la tesis que pueda seleccionarse sobre el entendimiento de la incapacidad, sea enfatizado que cuando un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta se le despide sin justa causa o se le da por terminado su vínculo contractual sin la autorización del inspector de trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio, de ahí que si el empleador no desvirtúa esa ficción legal, no podría concluirse cosa diferente que su nexo fue finiquitado por razón directa y exclusiva de esa situación y para hacer efectiva la salvaguardia se ha admitido que debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como la especial protección constitucional en favor de las personas en situación de incapacidad, carece de todo efecto jurídico el despido, o terminación del contrato para hacer exigible el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del retiro o a uno igual o de superior categoría que esté acorde con su estado de salud, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario precisamente como garantía que censura este tipo de despidos motivados en conductas discriminatorias (Sent. Corte Constitucional C.531-2000. SU049 de 2017, T 041-2019, T-052 de 2020, T099, T-386 y T-434 de 2020, T-020 -2021, SU 380-2021, T-035-022, de la Corte Suprema SL1860-2018 y SL5163 de 2020).En lo que atañe a la causa de desvinculación o retiro, se aclara que aun cuando se tratara de una causal objetiva y legal a la luz de los artículos 61 del CST, ello no sería suficiente para exonerar al empleador de su responsabilidad y en razón a que cuando se está frente a

ella, la culminación de la obra o labor contratada, en un contrato de trabajo a término indefinido no puede ser invocada; en ese sentido se enlaza entonces la relación de causalidad entre la situación de discapacidad del demandante, la causal de retiro y existencia de un contrato de trabajo en los términos ya mencionados, por una indebida intermediación irregular más bien, intermediación irregular laboral, en el marco de su relación triangular de su contrato de trabajo. Lo anterior impone que una vez demostrados los presupuestos identificados, se declare que el demandante tiene derecho a la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por su situación de discapacidad, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en esa medida es procedente que se retrotraigan las cosas a su estado anterior, es decir que se declare la no solución de continuidad del contrato de trabajo, solo que al no haberse estipulado de manera concreta la duración de la obra o labor, y al haberse acreditado una intermediación como quedo dicho irregular, este será bajo de la clase residual de contrato de trabajo a término fijo (sic) como quedo ya definido, de igual manera se deberán pagar los emolumentos laborales dejados de percibir durante el interregno que el trabajador ha estado desvinculado hasta el momento de su reincorporación efectiva, así como el pago de la indemnización de 180 días de salario contenida en ese precepto legal según el último salario probado y declarado probado o excluido del debate probatorio más bien de \$935.514.00 para el año 2019. Por último se añade que no es trascendente insisto el hecho que el trabajador no esté incapacitado a la fecha de terminación del contrato (Sent. SL2797 de 2020) y que en todo caso no se probó que la deficiencia que presenta el demandante sea incompatible e insuperable con el ejercicio del cargo...”

Al proceso se allegaron, además de medios de convicción referenciados líneas anteriores, entre otros, los siguientes documentos obrantes en el PDF 01:

(i) RECOMENDACIONES LABORALES, SINIESTRO 413662, con destino a ACTIVOS S.A.S., expedidas el 22 de noviembre de 2018, por EQUIDAD Riesgos Laborales, en las que indica “...Nos permitimos informar que el usuario WILLIAM MAURICIO PIRABAN ALVAREZ CC: 1075667762 quien se desempeña en el cargo AUXILIAR DE PRODUCCIÓN presenta, alteración física por accidente laboral, en proceso de seguimiento, puede laborar siguiente las recomendaciones dadas por Medicina laboral, por 3 MESES, las cuales entraran en vigencia a partir del 25 de diciembre de 2018 una vez se venzan las que tiene actualmente así: 1. Alternar posturas bípeda y sedente (de pie y sentado) cada 2 horas por espacio de 10 minutos. 2. Manipulación, levantamiento y transporte de carga sin ayuda mecánicas hasta 5kg. 3. Evitar al máximo el uso de escaleras – subir o bajar – ya que esta actividad puede aumentar el dolor de manera aguda. 4. Debe asistir a su labor diaria con ayuda externa bastón canadiense para su movilización formulado por ortopedista tratante. 5. Realizar pausas activas para realizar estiramiento cada 2 horas por 10 minutos para extremidades inferiores. 6. Continuar control y manejo por ARL y demás especialistas. 7. Extender el seguimiento de las recomendaciones al ambiente extralaboral. - Las medidas anteriormente enunciadas buscan continuar el proceso de rehabilitación integral, dentro del cual la incorporación al trabajo es parte fundamental. – Al momento de la reincorporación, el trabajador debe continuar acatando las órdenes y el cumplimiento cabal de la labor que sea asignada por el empleador, luego de evaluar las presentes recomendaciones...” (fl. 249 PDF 01).

(ii) El 19 de septiembre de 2019, se le extienden las recomendaciones, en los mismos términos que la anterior, y por igual período; consistentes, entre otras,

en "...1... 2...3... 4. Continuar asistiendo a su labor con ayuda externa (bastón) hasta nueva orden. 5. Pausas activas cada 2 horas por 5 minutos. - Las medidas anteriormente enunciadas buscan continuar el proceso de rehabilitación integral, dentro del cual la incorporación al trabajo es parte fundamental. – Al momento de la reincorporación, el trabajador debe continuar acatando las órdenes y el cumplimiento cabal de la labor que sea asignada por el empleador, luego de evaluar las presentes recomendaciones..." (fl. 252 ídem).

(iii) El 14 de enero de 2019 asiste a control con fisioterapia –Doctora Fanny Restrepo García MD – Medicina Física y Rehabilitación – Fisioterapia- U. DE CALDAS – UNIVESIDAD MILITR NUEVA GRANADA, en el que se registra el "...DIAGNOSTICO: FX Luxo fractura conminuta de pilón tibial izquierdo. Fx de tubérculo de hallux. Fractura del maléolo posterior. Fractura distal Weeber peroné izquierdo. Trauma de tejidos blandos. Reducción abierta, osteosíntesis del pilón tibia y peroné izquierdos, ligamentorrafia, reducción de luxación Tibio talar izquierda. Retiro de material de OS de tibia izquierda. AT 24 de agosto de 2017...", igualmente se registra "...Ingresa por sus propios medios con alteración en el patrón de marcha ayuda externa de un bastón soportado en MSD, rodilla izquierda dolor en interlínea articular y cóndilo femoral interno, flexión pasiva conservada con dolor a la movilización pasiva, dolor en tobillo izquierdo bimaleolar a predominio interno, arcos de movilidad pasivos con restricción en todos los ejes, sensibilidad conservada en MII..."; que se encuentra reintegrado con recomendaciones, reasignado en área de laboratorio: marcar los implementos de laboratorio adopta postura bípeda que aumenta el dolor, el trabajador ha solicitado que puede continuar en área de empaque; se prescriben medicamentos (fls. 250 PDF 01).

(iv) El 2019/07/04 asiste a consulta con PSICOLOGÍA en la IPS A Y G SERVICIOS DE SALUD, relacionándose "...PACIENTE MANIFIESTA QUE PRESENTA INESTABILIDAD EMOCIONAL A RAIZ DE UN ACCIDENTE LABORAL HACE 23 MESES, ESTUVO INCAPACITADO CASI UN AÑO, ACTUALMENTE ESTA DE NUEVO LABORANDO EN OTRA AREA, PRESENTA IDEAS IRRACIONALES POR LOS COMENTARIOS QUE HACEN COMPAÑEROS DE TRABAJO. POR LA LIMITACIÓN QUE PRESENTA EN SU IE A CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE. ADEMÁS PRESENTA IRRITABILIDAD Y MAL GENIO. – SE INDICA PROCESO A SEGUIR SE DAN RECOMENDACIONES REALIZANDO REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA MANEJANDO INTELIGENCIA..." (fl.251 PDF 01).

(v) El 2019-10-16, acude a cita de Psiquiatría, en la que se diagnóstica "...EPISODIO DEPRESIVO MODERADO f321...", se solicita control con consulta externa y se le formula medicación por presentar estados de irritabilidad e ideas de minusvalía y desesperanza pensando que no va a mejorar su condición (fls. 253 y 254 PDF 01).

(vi) DICTAMEN DE DETERMINACIÓN DE ORIGEN Y/O PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL de la ARL EQUIDAD, No. 413662, de fecha 27 de noviembre de 2019, en el que se determina una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 22.73, discriminada en 9.43 como valor final de deficiencia y, 13.30 como valor final rol laboral, ocupacional y otras áreas ocupacionales (fls. 257 a 263 PDF 01).

También se practicaron los interrogatorios de parte del demandante y los representantes legal de las sociedades accionadas –Activos SAS y Molienda de la Sabana SAS, así como las declaraciones de Adriana García Gómez – Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de Activos S.A.S.-, Aura Liliana Becerra Romero –Directora de Proyectos de la sociedad Molienda de la Sabana S.A.S.-, Ingrid Carolina Villabona Figueroa – Coordinadora de Medicina Laboral de Activos S.A.S; quienes sobre el accidente acaecido al demandante y su condición de salud para el momento de la ruptura de su contrato de trabajo, señalaron:

El demandante -William, sostuvo que la última incapacidad reportada a Activos S.A.S. fue la del 12 de junio de 2018, que de ahí en adelante y hasta la fecha de la desvinculación no estuvo incapacitado; fue llamado a descargos por incumplimiento de sus labores y se le sancionó con un día de suspensión; durante y a la terminación de su contrato le pagaron salarios y prestaciones sociales y fue afiliado a seguridad social, y que para la época de la diligencia de interrogatorio, se dedicaba a realizar trabajos en pintura.

El representante legal de Activos S.A.S. -Juan Carlos Restrepo Rivera-, aludió al contrato de prestación de servicios para el suministro de trabajadores en misión que celebró con la codemandada Molienda de la Sabana SAS, para el incremento de producción y ventas o cuando requiera reemplazos, que el actor fue vinculado para atender incrementos de la producción en la empresa usuaria; que dicha sociedad selecciona, evalúa al candidato y lo contrata; dijo que el actor había sido vinculado mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, en el cargo de auxiliar de planta, que las funciones de aquel estaban

relacionadas con la operación de maquinaria y productos de la empresa usuaria; adujo que el actor sufrió un accidente el 24 de agosto de 2017, el cual fue debidamente reportado a la ARL por Activos como empleadora del trabajador, que éste recibió atención y prestaciones asistenciales y económicas; estuvo incapacitado entre la fecha del accidente y el 12 de junio de 2018, que para el momento del retiro del accionante no presentaba ninguna condición especial de salud que requiriera el permiso del Ministerio del Trabajo, no tenía incapacidades, aunado a que desvinculación en su dicho, obedeció únicamente a la terminación de la obra para la que había sido contratado, que se realizaron seguimientos por parte de las Coordinadoras del área de Seguridad y Salud en el trabajo de la EST.

El **representante legal de Molienda dela Sabana SAS** –Mario Andrés Cortés Estrada-, precisó que conoció sobre la ocurrencia del accidente en el que el demandante se lesionó su pierna izquierda, relato que se le auxilió, lo llevaron a la Clínica Colombia, que se levantó un acta de la ARL para reportar la ocurrencia del siniestro; personalmente visitó al trabajador en la clínica; que para el momento de la terminación del contrato aquel no presentaba alguna condición de salud que debiera ser reportada, la sociedad no tuvo conocimiento de algún dictamen sobre pérdida de capacidad laboral.

La **testigo Adriana García Gómez**, refirió ser la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de Activos S.A.S., y por dicho rol, conoció el caso del accionante, es decir el accidente que aquel sufrió en el mes de agosto de 2017, que participó en la investigación del accidente que se adelantó entre las dos demandadas, la cual se practicó en los términos de la Resolución 1401 de 2007, y brindó acompañamiento en el reintegro de éste en el año 2018 “...en junio, no recuerdo la fecha exacta, donde se le hizo el reintegro laboral, se le hizo una visita al puesto de trabajo para dar cumplimiento a las recomendaciones que el señor tenía en su momento...”, que verificaba las funciones para las cuales fue contratado versus las recomendaciones y garantiza que las mismas se cumplieran en el puesto de trabajo, y las recomendaciones consistían en “...temas de posición bípeda, todo en favor y cuidado del miembro inferior digamos que era la lesión que él tenía en ese momento...”; precisó que el

trabajador "...tuvo un accidente de trabajo donde sufrió fractura de hueso largo por lo cual tuvo una incapacidad prolongada y posterior a la incapacidad el señor retornó casi como más de 6 meses de incapacidad tenía, por eso se generó el reintegro laboral porque duró un período prolongado incapacitado..."; que para la reubicación del operario en su condición de Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, "...se verifica efectivamente que la persona ya tenga un concepto emitido por la entidad, en este caso era la ARL, que envíe un soporte donde se discriminaba bajo qué condiciones se reintegraba el trabajador y que podía hacer y nosotros pues tener en cuenta pues en terreno o en las funciones para las cuales fue contratado el señor, o sea nosotros nos regimos bajo el concepto de ellos..".

Aludió que, para el momento de la terminación del contrato del demandante, aquel no contaba con recomendaciones médico laborales, "...por lo menos no teníamos registro de esas recomendaciones médico laborales, desde mi cargo..."; refirió que el demandante era auxiliar de planta y sus labores eran operativas al interior de la empresa cliente, dado que "... es una empresa que maneja todo el tema de materia prima, lo que todo el tema de cementos y demás...", que no hubo reubicación en el caso del accionante "...él siguió con el cargo para el que fue contratado que fue auxiliar de planta, y ocasionalmente apoyaba en actividades de archivo, en el área de la planta de la empresa cliente...", que ese apoyo en el área de archivo "...se dio en tema de las recomendaciones porque como habían tareas específicas que por el rol de él no se podían hacer al 100%, lo que se buscara era beneficiar su estado de salud y por eso ocasionalmente hacía tareas de archivo para no estar 100% en planta...".

Precisó que la vigencia de las recomendaciones era por tres (3) meses, que "...fueron en junio que eran reintegro laboral, tenían vigencia de tres meses, junio de 2018 si señor, y recuerdo unas que hice que también acompañamiento en septiembre de 2018, la vigencia era desde septiembre, también por 3 meses, y otras para marzo de 2019 que también tenían vigencia de 3 meses, esos fueron los acompañamientos que se brindaron desde mi proceso de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la ARL...", que después de las recomendaciones de marzo de 2019 "...no se recibieron más recomendaciones médico ocupacionales de parte del señor William...", que luego del reintegro "...él trabajador pues asistió normal y trabajaba de manera normal en las instalaciones del cliente..."; igualmente sostuvo respecto a las recomendación emitidas en septiembre de 2019 por el término de 3 meses, "...como lo mencione hace un momento, no tuve conocimiento que el señor tuviera esas recomendaciones, a nuestro proceso no llegó dicho soporte...".

La deponente **Aura Liliana Becerra Romero**, Directora de Proyectos de la sociedad Molienda de la Sabana S.A.S., precisó que ingresó a prestar sus servicios en el año 2016 realizando asesoría de proyectos y en el laboratorio de control de calidad, estuvo como Jefe de Producción del 2017 al 2020, Directora de Producción de 2020 a 2022, y como Directora de Proyectos desde el febrero de 2022, conoce al demandante porque *“...William ingreso a Moliendas de la Sabana, como trabajador en misión requerido para apoyo en el área de producción, en el momento en que yo era Jefe de Producción...”*; relató que aquel ingresó en marzo de 2017 como Auxiliar de Producción, requerido a través de la Temporal Activos, para realizar el apoyo en el área de producción, debido a un incremento de producción que veníamos manejando en el 2017 y preparándonos también para otras actividades de incremento proyectadas para el 2018; que se le hicieron los correspondientes entrenamientos en el cargo para que pudiera desempeñar correctamente sus funciones, que consistían en *“...apoyo de la operación de equipos en planta, está también el apoyo en el aseo de la planta, en barrera vías, actividades de jardinería, de recolección de basura, también tenemos también como actividades que desarrollan los auxiliares de producción en el laboratorio, realizando ensayos, tenemos también actividades en sala central, apoyando más bien la visualización de pantallas en sala, también se realizan actividades de diligenciamientos de registro pues obviamente hay mucha información en el área de producción que debe ser registrada en documentos, esa actividad también la realizan los auxiliares de producción...”*, que el demandante estaba capacitado y realizaba esas funciones; y que no observó que aquel mostrara ningún problema de salud.

Mencionó sobre el accidente del demandante, así como que tuvo algunas recomendaciones y ella –la testigo- *“...conocí las recomendaciones que se recibieron en septiembre de 2018 –aclarando luego la anualidad de éstas, indicando que eran de 2019- , después de que él se reintegró a la compañía...”*, *“...él estaba incapacitado doctor, desde el momento del accidente, agosto entiendo que se reintegró o reincorporó a mediados de 2018, yo no fui la persona que lo recibí porque estaba en licencia de maternidad precisamente...”*; expuso que las recomendación aludían a condiciones posturales, hacer pausas activas, *“...pausas que se hacen todos los días con todos los trabajadores, que debía alternar las posiciones entre sentado y de pie, que debía limitar desplazarse por escaleras, que debía caminar apoyado con un bastón, que debía extender esas recomendaciones a la vida familiar, fuera del trabajo...”*, y que como jefe del actor únicamente conoció las del año 2018 mencionadas..

Respecto a la desvinculación del demandante, indicó que “...se solicitó en el mes de septiembre al área de talento humano, en septiembre de 2018, y debido a una disminución en la producción que se fue evidenciando a lo largo de ese año...”, que el motivo de la ruptura de contrato “...fue una disminución en la producción que presentó en la empresa, y pues como William era parte del personal en misión que teníamos en la compañía, salió no solamente William sino que salieron varias personas también...”. Frente al incremento de la producción que conllevó la vinculación del demandante, refirió “...la empresa empezó su operación en el 2016, obviamente fue un año de transición de baja producción, en el año 2017 empezamos ya a ver más movimiento en el mercado, se incrementó algo de la producción, y a partir de ese momento la empresa estableció una estrategia con otro proveedor del sector, pues para hacer una serie de producciones adicionales de cemento y por eso se estaba planeando un incremento para el 2018, que se ve en los números de producción, asociados pues a toda esa estrategia...”, para lo cual se requirió personal adicional, pues su función era proyectar la necesidad de recursos tanto en materia prima, equipos y personal, que en el año 2019 se advirtió una disminución en la producción dado que “...tuvimos algún inconveniente con incremento en el precio de materias primas, el cual afectó pues el comportamiento finalmente en el mercado de nuestro producto y pues en números al final del mes en el año 2019 se observa una disminución de cerca de 7.000 toneladas de cemento respecto a lo que se produjo en el año 2018...”. Sostuvo que lo que al reingreso del actor a su trabajo, aquel “...podía desempeñar sus funciones sin ningún inconveniente...”, que “...por las recomendaciones laborales que conocía, tenía la necesidad de caminar siempre soportado con bastón, eso es lo que yo conocí...”.

Finalmente, la **declarante Ingrid Carolina Villabona Figueroa**, Coordinadora de Medicina Laboral de Activos S.A.S., vinculada desde el 2 de marzo de 2017; refirió que conoció el caso del demandante en el ejercicio de su labor, dado que hace seguimiento a los trabajadores que notifican o que se reportan casos bajo ciertos criterios en cuando a novedades médicas, que “...en el ejercicio de las funciones se hace la trazabilidad del seguimiento de los casos, bien será porque el mismo trabajador lo radicó en información o las entidades del sistema nos notifican algún tema médico que requiera pues atención...”, que “...el trabajador es un trabajador en misión contratado por Activos para Molienda de la Sabana, que información tengo del caso, el señor sufrió un accidente de trabajo en agosto de 2017 y de acuerdo a los criterios de los procedimientos el señor ingresó a seguimiento por el área desde mayo de 2018, y pues allí ya lo tuvimos en seguimiento dentro de lo que se radicaba, dentro de lo que la ARL nos informaba, pues nos encargábamos de consolidar y llevar la trazabilidad de la información...”; la información que reportaba o comunicaba la ARL era lo relacionado con procesos médicos que llevaba, si de pronto tuvo terapias, algunas

recomendaciones, si el trabajador se encontraba o no laborando, es decir información como tal del proceso.

Manifestó que el accionante tuvo su periodo de incapacidades, se reintegró en junio de 2018, tuvo recomendaciones y se le hicieron manejos médicos con especialistas; precisó que el accidente fue en agosto de 2017 y aquel se reintegró en junio de 2018 *siendo "...la última incapacidad que tuvo relacionada a su accidente..."*; que para el último seguimiento de la información *"...pues bueno en este tiempo el señor tuvo sus tratamientos, tuvo su proceso de rehabilitación, sus recomendaciones y las terapias de acuerdo a lo que nos notificaron él finalizó terapias en el mes de abril de 2019, ya en mayo de 2019 nos notificaron que su fractura había tenido una buena consolidación y tuve conocimiento de las recomendaciones que le generaron en junio de 2019, y de acuerdo al último seguimiento que me notificaron en octubre de 2019, el día 2 de octubre que fue el último seguimiento que se le hizo, el señor pues se encontraba laborando sin novedades, de hecho como les comenté hace un momento la última incapacidad relacionada con el accidente fue en junio de 2018 y ya pues no se encontraba en terapia, no teníamos notificación de nada adicional..."*; que las recomendaciones aludían a temas de manipulación de cargas, realizar pausas activas, tener cuidado en los desplazamientos por escaleras, y tenían vigencia de 3 meses.

Señaló que las funciones del actor, y en el seguimiento que realizaba *"...bueno dentro de lo que nos notificaban en el seguimiento, él estaba ejerciendo sus labores de auxiliar de planta y pues ocasionalmente actividades de archivo bajo el cumplimiento de las recomendaciones..."*; para la fecha del retiro del accionante, éste no tenía incapacidades vigentes, no tenía recomendaciones vigentes, ni tratamientos de rehabilitación en curso que les hubiere sido notificados; que supo que el accionante después del reintegro había tenido *"...algunas incapacidades de origen general, gastroenteritis, temas dentales, temas no relacionados al accidente. y pues cortas..."*, siendo la última reportada la que terminó el 22 de febrero de 2019; reiteró que para el momento de la desvinculación *"...de acuerdo a la última información que teníamos, el señor no estaba en proceso de rehabilitación porque ya lo había culminado, no estaba en terapia, como les mencioné pues ya las había finalizado, él no teníamos recomendaciones ni restricciones vigentes, no teníamos incapacidades vigentes, y de acuerdo a lo reportado estaba laborando sin novedad..."*.

De los medios de prueba referenciados, analizados en conjunto atendiendo

los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), se considera que si bien es cierto el actor para el momento de la terminación del vínculo laboral, no se encontraba incapacitado y aún no había sido calificado por la entidad competente para definir una eventual pérdida de capacidad laboral, es indudable que para la época de la terminación del nexo contractual se encontraba en estado de debilidad manifiesta, condición que era de conocimiento del empleador, contrario a lo sostenido por los recurrentes; pues conforme la historia médica atrás referenciada, el accidente de trabajo que sufrió el demandante le produjo “...*FRACTURA TRIMALEOLAR, FRACTURA DE PERONÉ WEBER A, CON FRACTURA DE EPÍFISIS DISTAL DE LA TIBIA CON COMPROMISO INTRARTICULAR, Y FRACTURA DE MALÉOLO POSTERIOR IZQUIERDO...*”, y le trajo como consecuencia “...*alteración en el patrón de marcha ayuda externa de un bastón soportado en MSD...*”; tal como se indica por Medicina Física y Rehabilitación en consulta del 14 de enero de 2019, se advierte de las recomendaciones expedidas el 19 de septiembre de la misma anualidad, y lo señaló en su declaración quien fungió como jefe del trabajador, la testigo Becerra Romero - Directora de Proyectos de la sociedad Molienda de la Sabana S.A.S; además, ante las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador, se le asignaba en ocasiones labores en el área de laboratorio, como igualmente lo declaró la Coordinadora de Medicina Laboral de Activos S.A.S., quien dentro de sus funciones realizó la trazabilidad del seguimiento sobre la atención recibida por el actor a raíz del siniestro acaecido; lo que sin lugar a dudas ponía de presente esa condición especial de salud en que se encontraba el demandante, que lo situaba en estado de debilidad manifiesta y por ende, era objeto de protección especial, y en virtud a ello, beneficiario de una estabilidad laboral reforzada; por lo tanto antes de terminar el vínculo laboral, debió el empleador solicitar permiso al inspector del trabajo.

En efecto, téngase en cuenta, incluso que, además su estado físico por las secuelas presentadas como consecuencia del accidente, repercutían en la condición mental del trabajador, al punto de asistir a citas y controles con especialista en Psicología y Psiquiatría, como se advierte de la hoja de ingreso de la Clínica Retornar SAS, donde es atendido por Psiquiatría, dado que “...*posterior al accidente laboral en 2017 que genera secuela de movimientos por fractura de tibia y peroné, así como*

cuello de pie izquierdo ha venido presentado estados de irritabilidad la mayor parte del día, ánimo triste durante varias horas en el día en promedio 3 días a la semana, asocia anhedonia e hipobulia la mayoría de días, tendencia a la clinofilia, proclividad a labilidad emocional, tendencia a ideas de minusvalía y desesperanza “a ratos pienso que no voy a mejorar”, expresa que no hay alteración del patrón del sueño, hay disminución de la libido. No alteración del patrón alimentario, aunque ha llegado a tener ideas de muerte “a ratos digo porque Dios no me lleva” sobre factor desencadenante indica “no quede muy bien, me dan corrientazos, siento chuzones“...”, por lo que se le recomendó mantener tratamiento farmacológico dado que presentaba Episodio Depresivo Moderado (fl. 253 y 254 PDF 01); diagnóstico que persistió como se observa en la consulta de 2020-02-13, al señalarse como tal “...TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO MODERADO PRESENTE –f331...” (fl. 264 y 265 PDF 01).

Y es que, el solo hecho de no poder movilizarse por sus propios medios sino estar apoyado para su marcha por un bastón, el cual contrario a lo considerado por los recurrentes, utilizaba al momento de la terminación del contrato atendiendo las recomendaciones expedidas por la ARL el 19 de septiembre de 2019 –un mes antes de la desvinculación-; necesariamente lleva a colegir, contrario a lo asegurado por las deponentes referenciadas líneas atrás, que no era factible desarrollar las labores en condiciones regulares; recordemos que entre otras labores, aquel tenía el apoyo al aseo de la planta, barrer las vías, actividades de jardinería, recolección de basura, etc., para lo cual debía tener las dos manos libres, lo que no sucedía, pues con una de ellas debía sostener el bastón, imposibilitando maniobrar con una sola mano elementos como una escoba, un recogedor, una pinza de jardinería, etc., tampoco podía subir y bajar escaleras; situación que evidencia efectivamente la limitación del operario para el desempeño normal de sus funciones; siendo la razón para que fuera enviado al laboratorio a realizar ensayos o a la sala central para apoyar la visualización de pantallas, según las labores que a decir de la testigo Becerra Romero aquel desarrollaba, luego de su reincorporación.

Por lo tanto resulta extraño, el argumento expuesto por la parte demandada, en cuanto a que el trabajador no tenía alguna situación limitante y menos aún que fuera de su conocimiento para el momento de finiquitar su contrato

laboral; ya que era evidente, se reitera, que para su movilidad tenía que apoyarse en un bastón, situación que, conforme las reglas de la experiencia y la lógica, llevan a considerar que aquel no se encontraba en las mismas condiciones que cuando ingresó a la compañía y menos aún podía desarrollar sus funciones de manera normal o regular, y aunque no aparezca constancia de recibido por la parte accionada de las recomendaciones expedidas el 19 de septiembre de 2019, en la que fundan los recurrentes el desconocimiento del empleador de la situación de salud del trabajador; recordemos que dichas recomendaciones habían sido expedidas desde su reincorporación luego de permanecer incapacitado con ocasión del accidente de trabajo por espacio de 11 meses y 14 días, y que se venían reiterando con las indicaciones del cuidado, precauciones y limitantes para la ejecución de sus labores, como quedo acreditado; así como de haber tenido que asistir a consulta con psicología y psiquiatría, ésta última el 16/10/2019, es decir dos (2) días antes de la terminación de su contrato de trabajo, al igual que la consulta en la Clínica de la Sabana de Ortopedia y Traumatología en la misma fecha, donde refiere “...dolor limita ocasionalmente las actividades diarias...” ; por lo que mínimo tuvo que pedir permiso para poder acudir a éstas; siendo factible colegir de esa manera y contrario a lo alegado por la pasiva, el conocimiento del empleador frente a la condición de salud del accionante; por lo que en ese orden, no es de recibo ni tiene la incidencia que quiere imprimir la parte recurrente al endilgar al demandante falta de información sobre la última de las recomendaciones expedidas; toda vez que se reitera, ante las diferentes citas médicas, la incapacidad que el trabajador presentó durante casi un año y el notorio impedimento para su movilización al punto de hacerlo apoyado en un bastón; hacía evidente ese conocimiento que ahora se niega; circunstancias que permiten concluir que, el empleador sí conocía del estado de salud de su trabajador el aquí demandante, cuando procedió a efectuar la desvinculación del mismo, sin antes haber solicitado la autorización pertinente por parte del Inspector del Trabajo.

Obsérvese que, la condición de salud del demandante, se reitera con el dictamen emitido por la ARL RIESGOS LABORALES No. 413662 el **27/11/2019** –1 mes y 9

días después de la ruptura del contrato- mediante el cual se calificó el diagnóstico presentado con ocasión del accidente de trabajo sufrido de “*FX LUXO FRACTURA CONMINUTA DE PILÓN TIBIAL IZQUIERDO. FX DE TUBÉRCULO DE HALLUX. FRACTURA DE MALÉOLO POSTERIOR. FRACTURA DISTAL WEEBER PERONÉ IZQUIERDO. TRAUMA DE TEJIDOS BLANDOS. REDUCCIÓN ABIERTA, OSTEOSÍNTESIS DEL PILÓN TIBIAL Y PERONÉ IZQUIERDOS, LIGAMENTORRAFIA, REDUCCIÓN DE LUXACIÓN TIBIO TALAR IZQUIERDA RETIRO DE MATERIAL DE OS DE TIVIA IZQUIERDA*”, con una pérdida de capacidad laboral del **22.73%** con fecha de estructuración del **16-04-2019** (fls. 257 a 263 PDF 01) notificado al demandante con comunicación de 28 de noviembre de 2019 (fl. 266 ídem); por lo que no se puede desconocer las consecuencias que generó el accidente de trabajo en la salud del demandante, se reitera de conocimiento de la parte pasiva, que conllevan a ratificar su condición de beneficiario de la protección reclamada.

Debe precisarse que, aunque para el momento de la ruptura del contrato no obraba dictamen de pérdida de capacidad laboral del actor expedido por autoridad competente, ni prueba de la limitación en los porcentajes determinados por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; ya que el emitido por la ARL EQUIDAD SEGUROS DE VIDA O.C.- (Art. 41 Ley 100 de 1993), se practicó con posterioridad a la fecha de ruptura del contrato, en este se determina como fecha de estructuración de los padecimientos del accionante el 16 de abril de 2019, es decir, antes de la terminación del contrato (fls. 189 a 207), sin embargo, se advierte que a pesar de tal omisión como se dijo, de las circunstancias narradas se evidencia el quebranto de la salud del trabajador, lo cual permite colegir que se encontraba en situación de debilidad manifiesta por afectaciones de salud causadas a raíz del accidente de trabajo sufrido, situación conocida por el empleador; por tanto, teniendo en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional referidos en precedencia, se otorga al actor el derecho a estabilidad laboral reforzada, dadas las condiciones particulares del presente asunto.

Como consecuencia de lo anterior, procede la reinstalación del trabajador junto con las acreencias consecuenciales derivadas de éste y por las que elevó condena el juzgador de primer grado; motivo por el cual se confirmará la decisión

en este aspecto, en los términos allí dispuesto.

De otra parte, se advierte que también, procede la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la que se emitió condena; como quiera que se demostró que el actor se encontraba en estabilidad laboral u ocupacional reforzada para el momento del finiquito del contrato; tal como lo declaró el juzgador de instancia, en virtud de lo cual también se confirmará esa decisión.

En ese orden de cosas, quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante lo adverso de la decisión de los recursos a los apelantes, se le condenará en costas a la parte pasiva. Fijese como agencias en derecho, la suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá–Cundinamarca, dentro del proceso ordinario de Primera Instancia promovido por **WILLIAM MAURICIO PIRABAN ÁLVAREZ** contra las sociedades **ACTIVOS S.A.S.** y **MOLIENDA DE LA SABANA.**, acorde a lo considerado.

SEGUNDO. CONDENAR en costas a las sociedades demandadas. Fijese la suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como agencias en derecho.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEYDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria