



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 05

Audiencia número: 44

En Santiago de Cali, a los veintiséis (26) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificadorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 046 del 02 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso Ordinario promovido por NESTOR JAVIER LOPEZ SOLARTE contra las sociedades: FORSA S.A. y OCUPAR TEMPORALES S.A.

Las partes en esta etapa procesal no presentaron alegatos de conclusión. A continuación, se emite la siguiente

**SENTENCIA No. 044**

Pretende el demandante que se declare que existió un contrato laboral por obra contratada con la empresa Ocupar Temporales S.A., el que estuvo vigente entre el 03 de junio de 2015, siendo la empresa usuaria FORSA S.A. en el verdadero empleador. Contrato que fue



terminado el 04 de agosto de 2016, es decir, un día después de haber expirado la incapacidad y teniendo citas programadas con el médico tratante con posterioridad. Incapacidades generadas por el accidente laboral acaecido el 24 de enero de 2016.

Como consecuencia de lo anterior, se ordene a FORSA S.A. a reintegrar al demandante a un cargo similar al que se encontraba trabajando, o en uno que su condición actual de salud le permita seguir prestando el servicio. Además, que las demandadas están obligadas solidariamente a pagarle las prestaciones sociales, cotizaciones en salud y pensiones desde la fecha del despido hasta el reintegro, reclamando que los valores adeudados sean cancelados debidamente indexados.

En sustento de esas peticiones aduce que empezó a laborar en la empresa Ocupar Temporales S.A. para prestar servicios en la empresa usuaria FORSA S.A., bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de Electromecánico, debiendo hacer mantenimiento a los activos de la empresa, es decir, a la maquinaria en general, servicio que era prestado por turnos rotativos.

Que el 24 de enero de 2016, mientras salía de su lugar de trabajo, trasladándose en un bus contratado por la empresa usuaria, el cual estaba afiliado a la empresa SETRANS, cuando se dirigía del parque industrial Caloto-Cali, cuando el bus cruzando el puente del Hormiguero, siendo las 11:28 p.m. se deslizó 180 grados, tomó la parte destapada de la carretera y se volcó. Accidente que le ocasionó al demandante fracturas en las costillas y golpes en la cabeza. Fue remitido a la Clínica Colombia, que, al no ser atendido por el SOAT, tuvo que acudir a la EPS y ante la persistencia de los dolores acude a la Clínica Imbanaco, donde le detectan múltiples fracturas en las costillas. Que luego de citas médicas y tratamientos, regresa a laborar y el médico laboral de la empresa Ocupar Temporales el 01 de abril de 2016, le da una incapacidad por dos meses más.

El 04 de junio de 2016, después de terminada la incapacidad anterior, estando ya laborando, le da un vértigo, mareo, pitos en los oídos y sufre un desmayo, fue atendido por EMI, que le recomendó ir a la EPS.



Que el 30 de julio de 2016, el demandante ingresa por urgencias a la EPS debido a los fuertes dolores en el lugar donde se fracturó las costillas y le generan incapacidad médica.

El 01 de agosto de esa anualidad el medico ordena un Tac Cerebral debido a los vértigos. El día 04 de agosto de 2016, le notifican la terminación del contrato, por terminación de la obra contratada. Cuando el día anterior había vencido la incapacidad médica y tenía citas médicas posteriores.

Que el salario devengado era de \$1.231.000.

Que la administradora de riesgos laborales Positiva calificó la pérdida de la capacidad laboral en un 12.50% de origen laboral. Ante la inconformidad que presentó el demandante, fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, quien determinó que la pérdida de la capacidad laboral era del 15%. Dictamen confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La sociedad FORSA S.A. por medio de apoderado judicial da respuesta a la demanda. Pero esta fue inadmitida y al no subsanarse se dio por no contestada (pdf. 04)

La empresa Ocupar Temporales S.A. da respuesta a la acción a través de mandataria judicial, aceptando el contrato laboral y resaltando la condición de trabajador en misión. Igualmente acepta la ocurrencia del accidente laboral y que de acuerdo con la historia clínica sufrió fractura de la parte posterior del séptimo arco costal derecho, sin constarle las demás dolencias que se indican en la demanda.

Señala que al darse lectura a la historia clínica se observa que hay consultas en el mes de enero de 2016, pero no aparecen éstas para los meses siguientes, es por lo tanto que no estuvo incapacitado y solo el 01 de junio de 2016 reaparecen consultas.



Que el 04 de junio de 2016, justamente cuando terminan las recomendaciones ocupacionales temporales de dos meses otorgadas por el proveedor externo de Ocupar en medicina laboral, PROCARE, se le practicó el 01 de abril de 2016, el examen periódico ocupacional post incapacidad, por superar los 60 días de incapacidad. Por lo tanto, no es cierto que la incapacidad fue de abril a junio de 2016, que tuvo restricciones ocupacionales, porque la incapacidad fue hasta marzo de 2016.

Que tampoco es cierto que después de la terminación del contrato el demandante tuviese citas médicas posteriores para tratar dolencias del accidente, y si así fuere, no le comunicó al empleador.

Que el demandante con esa empresa tuvo dos contratos de trabajo por obra o labor determinada como trabajador en misión en la empresa usuaria FORSA, contratos independientes y autónomos entre sí, con extremos definidos, mediante carta de terminación en cada contrato, liquidación de prestaciones sociales y afiliación y retiro a la seguridad social integral.

Bajo los anteriores argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones de carencia del derecho para incoar del demandante, inexistencia de la obligación, innominada, cobro de lo no debido, calidad de verdadera empleador, improcedencia de la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, improcedencia del reintegro, pago compensación, improcedencia de la sanción por mora y buena fe, prescripción, existencia de contratos de prestación de servicios temporales de colaboración y órdenes de servicio, entre otras.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El proceso se dirimió con sentencia, en la que el operador judicial decide:

1. Declarar no probadas las excepciones formuladas por la parte pasiva.
2. Declarar que entre el señor Néstor Javier López Solarte y la demandada FORSA S.A. existió un solo contrato laboral a término indefinido desde el 03 de junio de 2015 al



- 04 de agosto de 2016, el cual se suspendió por disposición ilegal de OCUPAR TEMPORALES S.A.
3. Ordenar a FORSA S.A. a reintegrar sin solución de continuidad al demandante, al mismo cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato o a uno acorde con sus condiciones de salud, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a partir del 05 de agosto de 2016.
  4. Condenar a la sociedad FORSA S.A. y de manera solidaria a OCUPAR TEMPORALES S.A a cancelar al demandante: salarios, prestaciones sociales, dejados de percibir desde el 05 de agosto de 2016 y hasta que se haga efectivo el reintegro, además las vacaciones.
  5. Condenar a la sociedad FORSA S.A. y de manera solidaria a OCUPAR TEMPORALES S.A. a cancelar al actor los aportes en seguridad social integral, que se causen desde el 05 de agosto de 2016 hasta que se produzca el reintegro.

Para arribar a la anterior conclusión, el A quo determinó de acuerdo con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 sólo es posible la utilización de las empresas temporales en las actividades que indica esa norma y por el tiempo que igualmente esa disposición legal señala. Por lo tanto, ante la temporalidad, no se puede volver a contratar los servicios de manera transitoria y ello para evitar que un servicio temporal se convierta en permanente. Que desconocerse esos parámetros normativos, convierte a la usuaria en una ficticia y por ello adquiere la calidad de empleadora.

Que, al darse lectura al contrato celebrado entre las entidades convocadas al proceso, se tiene que era para el incremento en la fabricación y diseño de formaletas para la construcción de proyectos arquitectónicos. Donde de la lectura de ese contrato, se entraña el fraude al pretender tener esa como una actividad temporal, porque tampoco se especifica cuál era el proyecto, donde bien podía hacer directamente FORSA la contratación. Además, está la solicitud de FORSA de un técnico electromecánico, y es así como vincula al actor, para el mantenimiento de la maquinaria cuando la prueba testimonial y al absolver el interrogatorio de parte la demandada acepta que FORSA tiene una planta de producción permanente.



Que la parte demandada ha indicado que se trató de dos contratos, pero como se desconoce el primer contrato que rigió en el año 2015, lo que conlleva a que no se pueda establecer la temporalidad y al tener FORSA una planta permanente, conlleva a entender que la actividad del demandante no era limitada en el tiempo. Además de un contrato a otro, no hay una suspensión significativa que conlleva a entender que se trató de un sólo contrato laboral a término indefinido y que existió una tercerización que dan paso a la solidaridad.

En cuanto a la petición de reintegro por estabilidad laboral, determinó el A quo que el actor ha sido calificado por la Junta de Calificación de Invalidez, que dan fe que esa pérdida de la capacidad laboral se genera por el accidente laboral, el que tuvo lugar cuando el demandante se desplazaba en un vehículo contrato por el empleador y que sufre un accidente de tránsito que le ocasionó lesiones, que generaron incapacidades médicas a partir del 25 de enero al 31 de marzo de 2016 y posteriormente en agosto de esa misma anualidad presenta incapacidad por los dolores musculares. Incapacidades que fueron conocidas por las demandadas, como se acredita con la prueba testimonial. Donde al analizarse las causas de la ruptura, llevan a aplicar la presunción de ser un acto discriminatorio, donde se invierte la carga probatoria. Donde en este caso no hay justificación de la terminación del contrato, porque la representante legal de FORSA claramente manifestó que llevaban varios años celebrando contrato con la empresa Ocupar Temporales S.A. para el suministro de personal, pero que ese contrato se celebraba anualmente. Por lo tanto, al momento de prescindir de los servicios del actor, ese contrato macro estaba vigente.

## **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia las apoderadas de las entidades que integran la pasiva formulan el recurso de alzada, con los siguientes argumentos:

La mandataria de la sociedad FORSA S.A. persigue se absuelva de todas las condenas impuestas, al considerar que incurre en error el A quo al no tener en cuenta el contrato mercantil que milita en el expediente allegado por Ocupar Temporales S.A., a través de la cual su representada Forsa S.A. y la sociedad codemandada Ocupar Temporales S.A.,



suscribieron contrato de prestación con el objeto de tener el servicio y la elaboración en actividades de carácter temporal de conformidad a la establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y además con la orden de servicio que desarrolla este tipo de contrato de fecha 04 de enero de 2016, en el cual tiene como referencia una orden de servicios de colaboración temporal, ese contrato y este documento evidencia que su representada actuó de buena fe y conforme a los lineamientos establecidos por la Ley 50 de 1990 en su artículo 77, en donde permite a las empresas la contratación de servicios temporales para ciertas situaciones específicas, que el despacho no observó que su FORSA S.A. solicitó a la sociedad Ocupar Temporales S.A., el servicio de personal para situaciones específicas y en este caso particular determinó la obra en que tenía que ver en el proyecto de “Odebrecht Panamá” y es así como se contrata al actor y, es tanto así que en el contrato individual de trabajo del demandante se especificó cuál era la obra que se requería, que se trataba en el incremento en el proceso de producción de “Odebrecht Panamá”, teniendo en cuenta estas situaciones, es claro que su representada actuó de acuerdo a la normatividad laboral y que el hecho de tener un contrato mercantil vigente de año a año no implica que se derive la prestación o la solicitud de manera reiterada, continúa de los trabajadores para ocupar ciertos cargos, sino este contrato regula esa relación comercial pero las especificaciones respecto de los servicios de trabajadores que se requiere se hace a través de diferentes órdenes que se desarrollan durante el objeto del contrato mercantil, es así como el 04 de enero de 2016, se solicitó a la empresa OCUPAR TEMPORALES S.A., una orden específica en que se solicitaban unos colaboradores para llevar a cabo el proyecto “Odebrecht” y esto claramente requería o indicaba un aumento de incremento de producción específicos para una obra específica sin que por esto en que se realice en el área de aluminio o labores conexas se deba decir que son labores misionales, porque estos proyectos no son de ninguna manera bajo ninguna circunstancias permanentes.

Que no es cierto que el demandante estuviere cubierto con la estabilidad laboral reforzada, que no se tiene en cuenta la Calificación de la Junta Nacional de invalidez en el cual se estableció como fecha de estructuración el 31 de marzo de 2017, es decir más de seis meses después de la terminación del contrato de trabajo entre Ocupar Temporales y el demandante, que al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de Ocupar el actor no tenía restricciones, reubicación o tramites de calificación o pérdida de la



capacidad labor o cualquier otra situación que permitiera tener una especial protección, situación que va claramente y se encuentra establecida respecto de la terminación del contrato de trabajo y la forma en que considera el despacho excedió los límites de temporalidad establecidos por la normatividad laboral para tal efecto, puesto que para el momento en que al demandante se le cumplía la terminación del contrato estaba incapacitado pero esa incapacidad no se derivaba de una patología constante, sino que se trataba de un simple dolor que no se podría por el simple hecho de acudir al servicio de urgencias considerar que tenía una estabilidad laboral, por lo cual la empresa Ocupar Temporales S.A. debía esperar a que finalizará esa incapacidad para poder hacer efectiva la terminación, siendo por este motivo considera el despacho que el contrato se excedió, situación que no fue así por cuanto se observa en la misma documental aportada por el demandante se tienen que fueron dos contratos totalmente autónomos e independientes entre sí y así lo reconoció el mismo actor en su libelo al señalar que había celebrado dos contratos de trabajo con la compañía Ocupar, que en el acta de reintegro se estableció como fecha de terminación de las recomendaciones y como fecha de fin 01 de junio de 2016, teniendo en cuenta que este reintegro laboral se dio por parte del demandante no existe una renovación en la historia clínica aportada por el demandante tanto de restricciones, recomendaciones, orden de reubicación, abonado por la Junta de Calificación donde la fecha de calificación marzo de 2017, no habría lugar a poder establecer que había una estabilidad laboral reforzada, además de romperse el nexo causal entre el conocimiento que tenía ni representada y el presente estado de salud del demandante y la terminación, puesto que el presunto estado de salud no conocida por mi representada teniendo en cuenta como obra el reintegro no tenía ninguna situación que le permitiera inferir de un estado de debilidad manifiesta, la finalización de la obra para la cual fue contratado entre el demandante mi representada y la empresa OCUPAR.

Considera la recurrente que no hay lugar a la declaración laboral y al reintegro toda vez que el demandante no tenía la calidad de discapacitado o limitado físicamente para ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada.

La mandataria judicial de la sociedad Ocupar Temporales S.A. interpone recurso de alzada en contra de todos los puntos y condenas de la sentencia, las pruebas allegada al plenarios



fueron indebidamente valoradas y analizadas, se hace un gran esfuerzo por proteger al demandante, sea lo primero establecer que el servicio temporal está diseñado y así lo estableció la Ley 50 de 1990, específicamente en darle esa ayuda la empresa denominada usuaria para el desarrollo del objeto, que si bien, el objeto de la usuaria es permanente y lo será hasta que no sea liquidada, disuelta, fusionada. Que el manifestar por el despacho que las actividades permanentes de la empresa usuaria no se pueden realizar por medio de un trabajador en misión es errada, porque este no es el espíritu de la Ley 50 de 1990 ni sus Decretos reglamentarios, cuando se establece que el contrato comercial esta indebidamente diseñado y que allí hay casi que una prueba de confesión, no hay una debida valoración, porque muy bien lo define la Ley 50 de 1990, cual es el servicio temporal, cual es el trabajador en misión, cual es la empresa usuaria, que es una empresa de servicios temporales y dentro del artículo 8 del Decreto 4369 2006, dice cuando las empresas usuarias pueden contratar el servicio de las empresas temporales no al contrario, y uno de esos es el que la demandada usa el incremento en la producción, incremento de la producción de qué? de ese objeto permanente de esas funciones, de ese objeto social de la empresa usuaria, que este artículo es importante como se alegó en los fundamentos de derecho, determina a que se le debe dar la temporalidad y es a ese servicio específico que va a desarrollar el trabajador en misión, si esto no fuera de esta manera el servicio temporal está diseñado para que desaparezca y en ninguna parte de la norma se habla del trabajador temporal, existe un trabajador en misión que va a la empresa a sus dependencias a desarrollar sus actividades permanentes bajo unos puntos, y uno es la prestación del servicio, aumento de producción de cosechas y demás, que es lo que hace la empresa de servicios temporales que no ha violentado la norma, el demandante confiesa en los hechos de la demanda que sostuvo dos contratos período 2015 y período 2016 , que no hay ninguna reclamación con el contrato suscrito en el año 2015, ni petición de prestaciones sociales, ni un incumplimiento de prestaciones sociales, ni incumplimiento de salarios, todo se basa en manifestar que tiene una estabilidad laboral reforzada y que por ello da cuenta que hubo un contrato que se presentó en el tiempo y que por ello son las reclamaciones.

Cuando establece el A quo que no existe prueba de contrato comercial de 2015, el mismo demandante en su demanda en el expediente folio 324 allí está el contrato comercial suscrito de fecha año 2015, donde se habla que se va a manejar el proyecto "EMCCCAMP BRASIL",



o sea que si hubo una determinación y el certificado laboral de Ocupar si lo dice de un contrato por una labor, evidentemente de un contrato por obra o labor que está sujeto a una prestación de un servicio por un incremento en la producción de una prestación del servicio a una empresa usuaria, prestación de servicio, por incremento en la producción o por la actividad que sea vence, la ley no exige nada distinto así como no exige que la empresa usuaria deba comunicar a Ocupar de su proceso productivo, son ellos los que saben si ese servicio se necesita o no y los testigos fueron enfáticos en eso, el demandante tuvo dos prestaciones de servicios, haciendo lo mismo, un trabajador en misión que tiene un cargo una formación técnico, tecnólogo, toda su vida va a realizar la misma actividad, lo que se debe enmarcar es el trabajo específico que va a realiza realizar en un contrato comercial y entre uno y otro si esto varia pero esto va centrado en la empresa usuaria, así es y así se reconoce, que los contratos de trabajo suscritos por el demandante fueron válidos no fueron distorsionados, tuvieron unos tiempos de inició y de terminación, se aportó el certificado laboral, no se tachó de falso, que el trabajo del demandante era de electromecánico pero ya no se necesita, eso no tiene prohibición en la ley.

Respecto a la estabilidad laboral del actor, la recurrente cita la sentencia SL1152 de 2023, en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante señala que está trabajando, ósea no tiene barreras en comparación con los demás trabajadores no podría prestar un servicio, cuando se termina el contrato de trabajo en agosto de 2016 en el plenario no existe un documento que dé cuenta de que el trabajador tiene una deficiencia mental, física o sensorial, el señor tuvo un accidente de trabajo por el cual estuvo incapacitado solo dos meses, no fue un período largo o extenso, ni padeció de una enfermedad que no tuviera cura, que el juzgador trata de todas las maneras de ajustar una estabilidad laboral que no existe, que en el examen médico de egreso claro que aparecen unas enfermedades porque es valorado en su integridad, que son enfermedades de origen común pero no para ser catalogadas de tal magnitud para ser sujetos de protección especial, que los requisitos de la norma no han variado, que la fecha de estructuración es de marzo 31 de 2017, mucho tiempo después de que sale, que al momento de la terminación laboral el demandante no tenía recomendaciones ni incapacidades.



## TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con los argumentos de la parte actora al formularse el recurso de alzada, ocupará a la Sala, definir si la sociedad FORSA S.A. hizo o no buen uso del contrato mercantil a través del cual contratan con una empresa de servicios temporales, que permita definir quién es el verdadero empleador del actor. Igualmente se determinará si se trató de una sola relación laboral o de dos contratos de trabajo como lo expresa Ocupar Temporales S.A. Por último, corresponderá a la Sala establecer si el demandante es un sujeto de especial protección constitucional que le dé derecho al reintegro al cargo ocupado.

Sea lo primero traer a colación lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, que a la letra dice:

*“Es empresa de servicios temporales 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 con respecto de éstas el carácter de empleador”*

Además, el artículo 74 de la misma ley, determina que, en esa clase de empresas de servicios temporales, existen dos categorías de trabajadores, los de planta y los en misión. Los primeros desarrollan sus funciones dentro de las dependencias de la empresa temporal, mientras que los trabajadores en misión son aquellos que prestan sus servicios temporales a favor de otras personas naturales o jurídicas.

Pero el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 ha establecido que las empresas de servicios temporales sólo podrán enviar trabajadores en misión, en los siguientes 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 períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.”

En palabras de nuestro máximo órgano de la jurisdicción laboral, en sentencia SL 4479 de 2020, radicación 81104:

“Si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas”

Sobre la validez legal de los procesos de tercerización, la Corte debe recordar que en su jurisprudencia ha admitido la segmentación de varios componentes del proceso productivo del empleador, por razones operativas, técnicas y legales suficientes, pero nunca ha justificado que, por dicha vía, se deslaboralice por completo todos los procesos productivos o de prestación de servicios (CSJ SL3086-2021)

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como “hombre de paja” o falso contratista, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria (CSJ SL467-2019)

Descendiendo al caso que nos ocupa, no es materia de discusión que el actor se vincula a la empresa de servicios temporales OCUPAR TEMPORALES S.A., el 04 de enero de 2016, hecho que por demás está acreditado con la copia del contrato individual de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada. Observándose que, en ese



documento, se indica que la empresa usuaria es FORSA S.A., el cargo a desempeñar es Técnico – Electromecánica (pdf. 01 fl. 09). Al darse lectura al objeto de ese contrato, se anotó: “El empleador contrata los servicios personales del trabajador en misión para colaborar en las actividades de la empresa usuaria en el desarrollo de la obra o labor especificada en el presente contrato. De acuerdo con ese texto no se indica el motivo por el cual FORSA S.A. hace uso de la empresa de servicios temporales. Dado que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, antes citado, claramente establece que es para *“labores ocasionales, accidentales o transitorias”,* o *“cuando se requiere 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 períodos estacionales de cosecha.*

En atención al objeto del contrato laboral que el demandante suscribió con Ocupar Temporales S.A. para ser enviado en misión a FORSA S.A. como Técnico Electromecánico, entendiéndose que esa era la *“labor específica”* a la que alude el contrato. Cuando debió acreditarse que el cargo a ocupar era 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 períodos estacionales de cosecha.”* Condicionamiento que exige el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

De otro lado, en el pdf 01, se incorpora el certificado de cámara de comercio de la firma Forssa S.A. con domicilio en el Municipio de Guachené, Cauca, cuya actividad principal es *“la fabricación de productos metálicos para el uso estructural”*. Y como actividad secundaria: *“mantenimiento y reparación especializado de productos elaborados en metal”*.

Encuentra la Sala que FORSA S.A. tiene como objeto la fabricación de productos metálicos, lo que conlleva a que requiere de maquinaria para dar cumplimiento a sus fines, donde el cargo de Técnico Electromecánico, está relacionado con el objeto social, porque al demandante de acuerdo con el material probatorio le correspondía hacer mantenimiento de las máquinas. Lo que conlleva a concluir que su actividad no era temporal, sino permanente, a tal punto que cumplía horarios en los turnos programados, tal como se observa del documento *“anexo orden de servicio”* (pdf. 15).



En el pdf. 01 se anexa una certificación de Ocupar Temporales S.A. donde informa que el demandante, ha laborado en esa compañía como trabajador en misión, mediante contrato de obra o labor en los siguientes períodos: del 3 de junio de 2015 al 27 de diciembre de 2015 y del 4 de enero de 2016 al 4 de agosto de 2016. Siempre en el cargo de Técnico Electromecánica.

De acuerdo con el análisis que se viene haciendo, las entidades demandadas han hecho un mal uso de la tercerización, porque en el contrato del 2015, nunca se estipuló cual era la labor por la que se hizo uso de las empresas de servicios temporales, lo que conlleva a determinar que la realidad es que se generó un contrato laboral, donde el verdadero empleador fue FORSA S.A. donde la empresa OCUPAR TEMPORALES S.A. ha actúa como un simple intermediario, acogiendo lo expuesto en las sentencias SL 467 de 2019 y SL 4479 de 2020, antes citadas.

En relación con el contrato del 04 de enero de 2016 al 04 de agosto de 2016, según certificación que milita en el pdf 15. Se ha aportado el documento titulado: “contrato de prestación de servicios temporales de colaboración N. 06-0003-2016”, suscrito entre FORSA S.A. y OCUPAR TEMPORALES S.A. que en que acordaron:

*“Objeto del negocio: La prestación del servicio de colaboración en las actividades de la usuaria, de carácter temporal y de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el párrafo del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, se requiere la colaboración temporal en la actividad permanente de la usuaria para atender el incremento en la fabricación, diseño y comercialización de formaletas para la construcción de proyectos arquitectónicos, por un término de 6 meses prorrogables por 6 meses más, servicio que se desarrollará a través del envío de trabajadores en misión para que ejecuten las actividades de colaboración temporal bajo la subordinación delegada de la usuaria, beneficiaria de las mismas”.*

Igualmente, se anexa el documento titulado: “Orden de servicios que desarrollan el objeto del contrato marco”, suscrito por la jefe de Nómina y Bienestar de FORSA S.A., en la que se



relaciona el número de trabajadores por el incremento en el proceso de producción por Proyecto Odebrecht Panamá, encontrándose en ese listado “un técnico electromecánico” (pdf. 15).

A consideración de la Sala, con los documentos antes citados, pretenden las sociedades demandadas justificar el envío del actor como trabajador en misión. Pero no se encuentra en lo que llaman “el contrato marco”, celebrado el 02 de enero de 2016, fuese para atender el incremento de fabricación, diseño y comercialización de formaletas que tuviesen que ver con lo que llaman “el proyecto Odebrecht Panamá.” Amén de que no se sabe que contenía el proyecto antes citado, dado que no fue aportado al plenario. No pudiéndose omitir que la actividad principal de FORSA S.A. es la fabricación, requiriendo para ello, de personal encargado del mantenimiento de la maquinaria, actividad permanente y no solo se generaba por incremento de producción. Razón por la cual, no son atendibles los argumentos de la parte pasiva al formular la alzada.

La otra controversia que se genera es la conclusión del operador judicial al declarar un solo contrato de trabajo. Consideración que la Sala avala, porque de acuerdo con la certificación antes citada el demandante termina el 27 de diciembre de 2015 y el 04 de enero de 2016, vuelve a desarrollar la misma función. Interrupción que hicieron las demandadas con el fin de que la relación no tuviese más de 6 meses de vigencia ante la temporalidad establecida en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Pero ante el mal uso de la tercerización laboral, esa interrupción, en tiempo es mínima y dándose aplicación al principio de la prevalencia de la realidad sobre la formalidad, se debe entender que el contrato laboral del actor inicia el 03 de junio de 2015 y terminó el 4 de agosto de 2016.

Ocupará ahora a la Sala determinar si el actor gozaba o no de una estabilidad laboral reforzada al momento en que se termina el contrato de trabajo.

Para definir ese problema jurídico, empecemos por citar el marco normativo y jurisprudencial.

Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:



***“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.***

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

La Corte Constitucional mediante sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró condicionalmente exequibles las siguientes expresiones: “personas con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada” contenidas en el título y en los artículos: 1,3,5,10 a 15, 18 a 20, 22 a 25, 27 a 30, 34, 35, 37 a 41, 43, 49, 54, 59, 66, 69 y 72, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad”.

Igualmente, la Gardiana de la Constitución mediante sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso 2, bajo el supuesto en que en los término de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (artículos 2 y 13 de la C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos ( artículos 47 y 54 de la C.P.) 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 del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Ha considerado la Gardiana de la Constitución en sentencia T -434 de 2020, lo siguiente:



*“La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.”*

La protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *“ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*.

La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus



trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre la temática que estamos abordando, se ha pronunciado en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, exponiendo:

*“La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.*

*Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término **discapacidad relevante** para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.*

*(...)*

*Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral.”*



Además, la Corte Constitucional en sentencia T 020 del 27 de enero de 2021, sobre la temática que nos ocupa, precisó:

*“Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017** precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.*

*En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa<sup>1</sup>. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo”.  
(resaltado propio de la sentencia)*

En sentencia SU 087 de 2022, nuevamente la Guardiania de la Constitución se pronuncia sobre la temática que nos ocupa, cuyo aparte es el siguiente:

*“(…), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del*

---

<sup>1</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



*empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”*

El máximo órgano de la jurisdicción laboral en sentencia SL 1152 de 2023, reevaluar la tesis expuesta en anteriores sentencias, al analizar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, concluyendo que dicho instrumento resulta plenamente vinculante a la hora de interpretar la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Considerando que resulta irrelevante el porcentaje de pérdida de capacidad laboral como criterio para determinar quiénes son beneficiarios de la garantía en cuestión. Pero para que opere esa protección, el trabajador debe demostrar a través cualquier medio de prueba:

*“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso”.*

Frente a este aspecto, la Corte fue enfática al señalar que el razonamiento expuesto excluye como beneficiarios de la estabilidad reforzada a aquellas personas que padezcan simplemente dolencias o enfermedades temporales que no implican una limitación de mediano o largo plazo, pues estas últimas son las que activan la protección.

Pasa la Sala, atendiendo el último pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a analizar el caso en concreto.

Los requisitos a acreditarse son:



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

Al pdf. 01 se ha incorporado el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que determinó que el demandante presenta un 15% de pérdida de la capacidad laboral, de origen profesional, estructurada el 31 de marzo de 2017.

Si bien, el contrato laboral del demandante termina en agosto de 2016, es necesario dar lectura a ese dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez, mediante el cual resuelve el recurso de apelación, fechado el 15 de marzo de 2018, en la que indica:

*“Revisados los documentos que reposan en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca y los argumentos manifestados en los Recursos se concluye que no se encuentran méritos técnicos, ni científicos suficientes para proceder a cambiar la calificación emitida por la Junta toda vez que los anexos allegados con el Recurso de Reposición no conllevan a modificar la pérdida de capacidad laboral asignada, no se adjuntan fundamentos de hecho distintos a los existentes en el expediente, razón por la cual se mantiene la pérdida de la capacidad laboral determinada mediante dictamen del 11 de agosto de 2017, pues se han calificado las secuelas que presenta actualmente el señor Néstor Javier López Solarte por el accidente de tránsito que sufrió el 24 de enero de 2016..”*

De acuerdo con ese dictamen *“la deficiencia por disestesia secundaria a neuropatía periférica o lesión de médula espinal y dolor crónico somático es del 15%”*

Como lo concluyó el A quo, la fecha de estructuración de la invalidez la ha tomado la Junta de Calificación de Invalidez, en data posterior a la terminación del contrato, pero las patologías calificadas surgen del accidente laboral, que han generado una enfermedad degenerativa, que, de acuerdo con la literatura médica, se debe entender que es una enfermedad en la cual la función o la estructura de los tejidos u órganos afectados empeoran



con el transcurso del tiempo. Por lo tanto, se acredita la existencia de una deficiencia física, que ha generado una limitación o discapacidad.

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

El actor todo el tiempo que prestó sus servicios a FORSA S.A. ocupó el cargo de Técnico Electromecánica, cuyas funciones aparecen anotadas en la historia clínica ocupacional de control, realizada por PROCARE el 01 de abril de 2016 (pdf. 01), en la que se anotó: *“Electromecánico con actividades operativas y de aseo de puesto de trabajo, mantenimiento motores eléctricos, soldadores, sistema de refrigeración, trabajo en altura, refiere levanta peso mayor a 40 kilos, posturas prolongadas de pie y cuclillas”.*

Además, en ese mismo documento, se anotaron las siguientes restricciones:

- No debe realizar trabajos en alturas (trabajos por encima de 1.5 metros o más sobre un nivel inferior.) Esta restricción tiene un carácter temporal por dos meses.
- No debe movilizar cargas por encima de 20 kg., en caso de pasar este peso debe recibir ayuda mecánica y/o humana.
- Se recomienda que realice pausas cada dos horas por espacio de 5 minutos para estiramiento muscular.
- Seguimiento por la ARL de su patología osteomuscular traumática. Esta condición de salud le genera restricciones para algunas tareas, por lo que den ser evaluadas las exigencias de su trabajo habitual.

En esa misma historia, se anota la siguiente observación:

*“Trabajador que asiste a valoración post incapacidad posterior a accidente de trabajo – tránsito en el bus empresarial con trauma múltiple costal, en franca recuperación de su patología con sensibilidad y síntomas de dolor ocasional esperados dentro del periodo de recuperación para este tipo de traumas, incapacidad desde el 24 de enero al 01 de abril de 2016 con orden por parte del médico tratante ortopedista de reintegrar a laboral.*



*Puede reingresar a sus labores de Electromecánico siguiendo las restricciones preventivas temporales por 2 meses consignadas en el ítem restricciones ocupacionales y seguir con sus controles por parte de la ARL”*

De acuerdo con esa historia de salud ocupacional, se concluye que luego del accidente de trabajo, causado por accidente de tránsito en vehículo asignado por la empresa, el actor ante las múltiples fracturas está dos meses incapacitado. Al regresar a su sitio de trabajo, es enviado al médico ocupacional, quien da restricciones que debía de atender para el cumplimiento de sus funciones, como era el evitar trabajos en alturas y levantar determinado peso. Explicando el demandante al momento de absolver el interrogatorio, que cuando requería ese trabajo en esas condiciones, pedía ayuda para que le bajarán, por ejemplo, el motor. Además, que dentro de las restricciones también estaba el no movilizar carga que sobrepasara los 20 kilos. Por lo tanto, las patologías que se desarrollaron posterior al accidente laboral si tuvieron incidencia en el normal desarrollo de sus funciones, patología que conllevaron al desarrollo de una enfermedad degenerativa, como antes se analizó. Aunado a lo anterior, la Junta de Calificación Nacional de Invalidez, calificó ese rol laboral, asignándole un porcentaje que afecta la pérdida de la capacidad laboral.

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

Este tercer requisito expuesto en la sentencia SL 1152 de 2023, está igualmente acreditado, porque el accidente laboral, causó múltiples fracturas, que desencadenó en una enfermedad degenerativa, como es la deficiencia por disestesia secundaria a neuropatía periférica o lesión de medula espinal, como lo señala el dictamen de la Junta Nacional de Calificación, que conllevó inicialmente a una incapacidad de dos meses, luego recomendaciones por otros dos meses, esto es a junio de 2016.

Pero posteriormente presenta incapacidades: la del dos días a partir del día 02 de noviembre de 2016, la del 30 de julio de 2016, otra por 3 días, esto es del 01 de agosto al 03 de agosto



de 2016, por dolor no especificado (pdf. 01) y posterior a la terminación del contrato también se observa incapacidades de diciembre de 2016, enero de 2017.

Del hecho del accidente laboral y sus posteriores incapacidades fue un hecho conocido por la parte pasiva y que no fue materia de controversia.

Establece la Sala de acuerdo con el material probatorio analizado, que el actor al momento del despido, 04 de agosto de 2016, si bien no tenía para ese día incapacidad médica o restricciones, si había terminado el día anterior la incapacidad médica por una enfermedad degenerativa causada con ocasión del accidente laboral, que le impedía el desarrollo normal de sus funciones, lo que conlleva a entenderse que se da la discriminación de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la cual el despido se debe declarar ineficaz que conlleva al reintegro del trabajador al servicio de FORSA S.A. como su empleador, debiendo reintegrarlo a un puesto de trabajo atendiendo el diagnóstico médico y recomendaciones de los galenos tratantes.

Bajo las anteriores consideraciones se mantiene la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de las entidades que integran la pasiva

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia número 046 del del 02 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.



**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de las entidades que integran la pasiva y a favor del promotor del proceso. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes que cancelará cada una de las entidades demandadas.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

#### Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado

Rad. 017/2019-00161-01