



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín, julio 26 de 2022

Radicado: 05001- 31- 05-016-2018-00293-01  
Demandantes **DAGOBERTO ESPINOSA ESPINOSA**  
Demandados **DAR AYUDA TEMPORAL SA Y ACCESORIOS Y SISTEMAS SA - ACCEQUIP**  
Asunto: **FUERO DE SALUD – REINTEGRO LABORAL**

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, sin que se aprecien vicios que invaliden lo actuado; decisión que se expone en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**ANTECEDENTES**

A través del trámite ordinario laboral pretende el actor se disponga a las accionadas de forma solidaria el reintegro laboral, el que aduce se generó por el despido ilegal en tanto se encontraba en condición de rehabilitación de un accidente laboral sufrido dentro de la misma relación laboral con el empleador Dar ayuda y en favor de la empresa ACCEQUIP

En respuesta a la acción **la sociedad Dar Ayuda Temporal SA** expuso que la vinculación del actor tuvo como objeto prestar servicios temporales para la empresa beneficiaria ACCEQUIP, por tanto, la duración de su vínculo estaba

atada a la necesidad del servicio, misma que cesó previo a la desvinculación del actor, por tanto, no hubo un trato discriminatorio, aunado a que cuando fue desvinculado no estaba incapacitado y la ARL indicó que se había logrado la recuperación.

A su turno **la accionada ACCEQUIP** refirió que no tuvo un vínculo laboral con el actor toda vez que este fue remitido como trabajador en misión por la empresa temporal Dar ayuda, desconociendo cualquier situación de estabilidad laboral por condiciones de salud.

**En sentencia de primera instancia** el A quo tras advertir el sentido del fuero de salud establecido en la Ley 361 de 1997 de cara al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral expuso que en los eventos de contratación por duración de la obra corresponde al empleador demostrar que el objeto contractual terminó, condición que no se cumplió, en tanto el contrato suscrito, pese a referir la ejecución de labores en misión no las individualizó, no fijó un hito final, como tampoco la forma para identificarlo, aunado a que el actor refiere que algunos de sus compañeros continuaron prestando servicios.

Destacó que el empleador conocía de las dolencias que sufría el actor, por tanto se activó la presunción de desvinculación discriminatoria, la que no fue desvirtuada por la pasiva al no demostrar la existencia de una causal objetiva de terminación del vínculo, por lo que ordenó el reintegro laboral a la sociedad DAR Ayuda temporal SA, con el pago de salarios y prestaciones sociales generadas desde la desvinculación, al igual que la indemnización equivalente a 180 días de salarios, pagos de los que hizo responsable solidaria a la Sociedad ACCEQUIP. Por último, gravó en costas a ambas accionadas.

**Inconforme con la decisión fue recurrida** por la accionada Sociedad Dar Ayuda Temporal SA, exponiendo que en su juicio se demostró que la accionada procuró la rehabilitación del señor Espinosa y extendió la vinculación por un tiempo

superior a la duración de la obra para la que se le contrató, aunado a que la ARL indicó que se había cumplido su rehabilitación, por tanto, no hubo considera un obrar discriminatorio. Refirió que el empleador no conocía el resultado de la calificación de PCL y no podría mantenerse el vínculo hasta que se generara tal experticia.

### **ALEGATOS**

Concedido el término que establece el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 las partes no presentaron escrito alguno.

### **CONSIDERACIONES**

Previo a resolver los aspectos objeto de apelación encuentra la Sala pertinente expresar que en el presente evento se encuentra por fuera de discusión: **1)** que entre Dagoberto Espinosa Espinosa y la sociedad Dar Ayuda Temporal SA se suscribió un contrato de trabajo con el objeto de ser enviado en misión para atender al usuario ACCEQUIP, estableciendo como fecha de inicio de labores el 30 de julio de 2015, indicando que la vigencia del contrato es por obra o labor contratada (fls. 24/25); **2)** Que el 16 de mayo de 2016 el señor Espinosa Espinosa sufrió un accidente laboral, que le generó un esguince, situación que se encuentra documentada en los apartes de la historia clínica (fls. 26/45) y que es aceptada por la accionada Dar Ayuda en respuesta al hecho 4° de la demanda (fl. 120); **3)** que el 15 de noviembre de 2016 la accionada Dar Ayuda informó al actor de la terminación del contrato de trabajo, aduciendo la finalización de la obra para la cual fue contratado (fl. 49), **4)** que a la terminación del vínculo del 15 de noviembre de 2016 al actor le fueron satisfechas todas los salarios, prestaciones y derechos laborales, así lo declaró el A quo en razón a la manifestación del actor, aspecto que no fue recurrido por la activa y **5)** que el actor se encuentra calificado con una PCL del 17.01% de origen laboral estructurada el 2 de diciembre de 2016 (fls. 50/56)

En este orden de ideas y en virtud del principio de consonancia con los aspectos objeto de apelación de la pasiva, le corresponde a esta Corporación determinar si se probó el argumento de defensa de la pasiva, referente a que la finalización del vínculo laboral no comportó un acto discriminatorio en tanto se produjo por el cumplimiento de la labor contratada y por tanto no se generan las consecuencias de que tarta la Ley 361 de 1997.

Pues bien, en lo referente a la **estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud**, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha situación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Sobre la interpretación de esta norma (artículo 26 Ley 361 de 1997) existe una dicotomía en las altas Cortes, que hacen que una u otra visión aplicada a casos

puntuales, genere consecuencias disímiles, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones, para luego exponer aquella asumida por esta corporación, como cumplimiento al deber de transparencia y razón suficiente.

Por un lado, para la **Sala de Casación Laboral de la CSJ**, la limitante de despido o terminación del contrato de trabajo de la persona en condición de discapacidad ha de analizarse de cara a lo que reglaba el derogado Decreto 2641 de 2001 que, conforme al porcentaje asignado de PCL clasificaba los grados de severidad de la limitación en moderada entre el 15% y el 25%; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

Bajo esta premisa, para la CSJ la primera condición que debe cumplirse es que el trabajador tenga una limitación igual o superior al 15%, estructurada en vigencia de la relación laboral debidamente calificada, pero pudiendo presentarse la valoración con posterioridad a esta, sin que sea la única prueba de tal condición el dictamen de PCL en tanto el mismo no constituye prueba solemne, rigiéndose estos casos por el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento, de modo que puede el fallador judicial valerse de diversos medios elementos de persuasión (CSJ SL 2586 de 2020).

Como condiciones adicionales ha de comprobarse que el empleador conocía del estado de salud del trabajador y que la relación laboral terminó por razón de la discapacidad, situación que se presume salvo que medie una causa objetiva; de forma que es legítima la extinción del vínculo laboral soportado en una justa causa o en el acuerdo de las partes; al respecto las sentencias CSJ SL 1360 de 2018, SL 410 de 2019, SL 2237 de 2021 y SL 711 de 2021.

Posición que se ha venido morigerando, de forma que la Sala de Casación Laboral de la CSJ, pese a sostener que en los contratos de trabajo con un plazo fijo la expiración de este es un modo legal de terminación del vínculo, en

tratándose del fuero de salud, el **cumplimiento del tiempo será causal objetiva cuando se demuestre que desaparecieron los motivos s que le daban origen al contrato, pues en caso contrario, se presume que la no renovación del plazo fue discriminatoria, así indicó la sentencia CSJ SL 2586 de 2020:**

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

A la par, la **Corte Constitucional** ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores en condición de discapacidad y disminución física o psíquica, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes superen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud **se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares**, (Sentencias SU-049 de 2017, SU 040 de 2018 y T-237 de 2020)

Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral, los que enuncia la sentencia T 041 de 2019, a saber: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado, **3)** no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y **4)** el empleador no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Como medida que fortifica el fuero de salud, en criterio de la Corte Constitucional, cuando el empleador pretenda dar por terminado el vínculo con un trabajador que experimenta afectaciones que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, habrá de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral, en caso contrario, de acreditarse el conocimiento del empleador del estado de salud, la terminación del contrato se presume discriminatoria, y solo podrá el empleador abstraerse de las consecuencias, si demuestra que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado (al respecto la sentencia T 118 de 2019)

En lo atinente a la finalidad y necesidad de la previa autorización por parte del Inspector del Trabajo, la Corte Constitucional en diversas sentencias de tutela entre ellas las: T - 320 de 2016, T- 502 de 2017, T-305 de 2018, T – 041 de 2019, T 052 de 2020 y T 020 de 2021, a partir de sus consideraciones y conclusiones enfatiza en la finalidad del fuero de salud, cual es la protección frente al despido o discriminación laboral en razón de la condición de discapacidad, dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía, pero no constituye la esencia de la protección en tanto, su omisión si bien genera una presunción de despido discriminatorio, tal hipótesis es susceptible de ser desvirtuada, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido y en todo caso, ajena a la condición de discapacidad.

Se crea así una subregla de decisión que apunta a la necesidad probatoria por parte del empleador de alegar y demostrar una justa causa para el fenecimiento del vínculo. Al respecto la sentencia T 041 de 2019 indicó:

*“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.[56] En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.*

*Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (subrayado por fuera del texto)*

De destaca el criterio de la corte Constitucional vertido desde la sentencia SU 049 de 2017 y reiterado en decisiones tales como C 200 de 2019 y T 020 de 2021 donde se advierte que el vencimiento del plazo en los contratos a término fijo, por obra o labor, en tratándose del fuero de salud, no constituye una justa causa para su terminación en tanto 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, al respecto al sentencia C 200 de 2019 indicó:

*“La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado”.*

En síntesis, estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración, respecto de una persona que tengan una considerable afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, que sean de conocimiento del empleador, no se cuente con la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habrá lugar a declarar **a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “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 (Corte Constitucional T 052 de 2020).

Se resalta pues que la condición de disminución que se protege no se equipara a un determinado grado de pérdida de capacidad laboral o estado de invalidez, sino que aplica para todo trabajador que, bajo alguna situación de salud se le impida o dificulte sustancialmente el desempeño laboral, escenario que se verifica de forma objetiva y al momento de la terminación del vínculo laboral que se reputa como ilegal, al respecto la sentencia T 041 de 2019.

Con este panorama, y para efectos del caso bajo análisis encuentra esta corporación que las visiones de ambas corporaciones apuntan a la misma consecuencia proteccionista, con las que se concluye que la desvinculación laboral analizada comportó un actuar discriminatorio frente a una persona en condición de limitación para el ejercicio de la labor, que era de conocimiento del

empleador, sin que se demuestre que existió una causal objetiva de terminación, como tampoco se acudió de forma previa a la autoridad administrativa del trabajo para obtener el permiso respectivo, conclusión que se apoya en los siguientes elementos:

- No se discute la existencia del incidente laboral ocurrido el 16 de mayo de 2016, conforme a los apartes de la historia clínica del accionante (fls. 26/48) se denota que el incidente laboral afectó la movilidad del actor. En términos generales los reportes médicos aluden a dolor en la extremidad inferior izquierda, limitación para la marcha la que no se superó pese a la toma de medicamentos, el uso de plantillas medicinales (fl. 33), ni la práctica de varias sesiones fisioterapia.

Se destaca la consulta del 9 de noviembre de 2016 que refiere: “... usando taloneras tipo tulis con escasa mejoría. Realizó 22 sesiones de FST con mejoría leve. Asistió a la Dra Pinto quien le elaboró plantillas las que lleva usando 20 días también le realizaron infiltraciones en medio pue medial el 21 de septiembre de 2016 por el Dr Villegas no sintió mejoría excepto al momento de la aplicación que mejoró hasta la noche. Refiere que el dolor se extiende desde el tobillo por la cara lateral de la pierna al muslo hasta el trocánter y especialmente se desencadena al realizar la marcha , con la plantilla siente algo de alivio inicial pero a los 10 minutos de estar caminando el dolor se exacerba...” (fl. 38)

Los apartes de la historia clínica revelan que posterior al 15 de noviembre de 2016 (fecha de la desvinculación) las consultas médicas y administración de medicinas y terapias continuaron, así se refleja en las atenciones del 21 de diciembre de 2016 que refiere a un nuevo ciclo de fisioterapias (fl. 40) así como el servicios de marzo y julio de 2017 que refieren 30 sesiones de fisioterapia previas, 20 sesiones de hidroterapia y se prescribe como tratamiento la aplicación de ondas de choque y tras 5 dosis, consigna que el paciente refiere poca mejoría (fl. 41/45)

- Tanto el empleador como la empresa usuaria tenían conocimiento de las dolencias del actor, al igual que estaban al tanto de las diferentes actuaciones de parte de la ARL, lo que se devela de las comunicaciones trabadas entre estas accionadas, quienes desde el mes de agosto de 2016 concertaron la terminación del vínculo del actor, pero lo difirieron reconociendo que el actor gozaba de estabilidad laboral atendiendo a las restricciones laborales indicadas por la ARL. Prueba esta aportada por la accionada ACCEQUIP (fls. 68/74).

De igual forma se tenía plena conciencia de las incapacidades laborales del actor, en tanto la accionada ACCEQUIP adosó los certificados que daban cuenta de estas, prescritos de forma interrumpida entre el 9 de junio y el 10 de agosto de 2016 (fls. 75/78).

- Pese a que la ARL SURA el 21 de julio de 2016 estableció la posibilidad de reincorporación laboral del señor Espinosa, estuvo condicionada al respeto de unas restricciones laborales referentes a la imposibilidad de soportar cargas superiores a 10 Kg, no realizar marchas en terrenos inestables, tampoco actividades en posición de cuclillas, reducción del uso de escalas, entre otras. Restricciones estas se generaron por un periodo de 4 semanas, esto es, hasta 10 de agosto de 2016 (fl. 136 y 142)
- Referente a la causal esgrimida para la terminación del vínculo laboral, la finalización de la obra para la que fue enganchado, ha de aclararse que el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, la celebrada por *“el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”*, caso en el cual, la duración del vínculo esta dado por el cumplimiento de la tarea o el resultado determinado, así lo indica el *literal d del artículo 61* de la misma codificación que incluye como causa legal de fenecimiento del vínculo la *“terminación de la obra o labor contratada”*.

Bajo esta modalidad contractual y para lo que a este caso interesa, surgen dos

premisas que han de acreditarse: 1. La existencia del pacto por obra o labor y 2. la demostración del cumplimiento o agotamiento de aquella.

Es así que, tratándose de contratos laborales por duración de obra, pese a que no es menester que obre un documento escrito, sí es requisito de oponibilidad de tal modalidad contractual la prueba respecto a la expresión de voluntad, de donde se desprenda que las partes tenían total claridad respecto a la tarea a realizar o sea posible colegirla de la naturaleza de la labor contratada, pues en ausencia de estos elementos, regirá la modalidad residual, esto es la duración indefinida, al respecto indicó la Sala de Casación Laboral de la CSJ en providencia SL 4000 de 2019:

*“En lo que al fondo del asunto se refiere hay que decir, que el artículo 61 del CST, que consagra los modos para poner fin a un vínculo laboral, en su numeral 1 establece que el contrato de trabajo finaliza: d) «por terminación de la obra o labor contratada»; en consecuencia, tal como lo determinó el juez de alzada la citada forma de romper una relación contractual laboral es una «causa o modo legal»; sin embargo, cuando en un proceso se discute la existencia de esa causa legal, como lo pone de presente la censura es al empleador a quien le corresponde acreditar la alegada razón objetiva de terminación de ese contrato de obra o labor contratada, máxime que la empleadora se encuentra en mejor posición probatoria y como dueña de la información, le es más fácil demostrar la efectiva finalización de las actividades contratadas”.*

En el caso analizado si bien existe un contrato que se rotuló como “trabajo en misión por obra o labor contratada” el mismo no da cuenta ora de forma cierta, ora por delimitación de los criterios para establecer la obra para la que fue vinculado, menos el momento en que se prescindiría de los servicios de este, ya que de forma genérica se alude a:

*“El trabajador en misión se contrata para atender al usuario en las condiciones descritas en la orden de servicio que forma parte del presente contrato y es conocida por las partes” (fls. 24/25) .*

Orden de prestación de servicios que brilla por su ausencia en este trámite pues de la relación mercantil entre las accionadas solo obra la oferta adiada del 13 de enero de 2014 (fls. 79/84) que da cuenta de un convenio permanente para el suministro de trabajadores en misión, con una vigencia de 12 meses, sin que se identifique alguna labor específica con la cual se pueda establecer la vigencia de la vinculación del señor Espinosa Espinosa para una determinada obra.

Duración que tampoco se acreditó con la prueba testimonial practicada, en tanto los declarantes Carlos Vélez y Yeferson Vergara pese a identificarse como personal administrativo de la empresa Dar Ayuda Temporal ninguna referencia hicieron relativo a la obra para la que se enganchó al señor Espinosa, solo expusieron que se trataba de un asunto de instalación de redes contra incendios para la empresa beneficia ACCEQUIP, y que para la fecha de la audiencia ya había culminado, lo que no ofrece ninguna precisión, en tanto entre el fenecimiento de la relación laboral 16 de noviembre de 2016 y la audiencia corrieron más de 3 años.

Son estas las pruebas que obran en el trámite, con estas se establece que para el 16 de noviembre de 2016 el señor Espinosa Espinosa por efectos de un accidente de origen laboral se hallaba limitado para realizar con total normalidad la labor para la que fue contratado, accidente que fue de conocimiento de su empleador, quien también conoció de las múltiples incapacidades

Contrario a lo esgrimido por la pasiva, no se probó que la ARL SURA hubiera emitido un concepto de rehabilitación del demandante, pues si bien existe una autorización de reintegro a las labores con la aplicación de medidas de cuidado, con una vigencia hasta el 10 de agosto de 2016, de esto no se devela categóricamente que el actor hubiere superado la condición de limitación para el ejercicio de las labores.

Se denota en la entidad accionada un conocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada del señor Dagoberto en tanto en asocio con ACCEQUIP se había concertado la desvinculación laboral, pero bajo una errada aplicación de las normas de estabilidad laboral, se asumió que al cesar el periodo de restricciones laborales, finalizaba la obligación patronal de rehabilitación.

En este aspecto resulta pertinente poner de presente que en tratándose de la limitación a las funciones laborales con ocasión de un accidente de trabajo el artículo 4° la Ley 776 de 2003 establece que *“al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”*

En la misma línea, el ministerio del Trabajo a través del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).establece que es deber del empleador Permitir y facilitará al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funciona de forma que habrá de realizar los ajustes necesarios para la reincorporación del trabajador cuyas competencias para la prestación del servicio sufran una mengua como consecuencia de un evento de origen laboral.

Obligación patronal que se omitió en tanto, pese a que al actor se le mantuvo la contratación más allá del 10 de agosto de 2016 (tiempo recomendado por la ARL para aplicar las restricciones laborales) con el pago de salarios y prestaciones sin el ejercicio de alguna actividad, no se propició para el actor un programa de reincorporación, no se estableció cuál era su real capacidad para el ejercicio de la labor para la que inicialmente se le había enganchado o explorar nuevas habilidades o roles ocupaciones, actuaciones que develarían una real intención

del empleador de reincorporar al trabajador que con ocasión de un incidente laboral en un grado inferior a invalidez, debe de adaptarse a sus limitaciones.

Relativo a la necesidad de existencia de la calificación de pérdida de capacidad laboral al momento de la desvinculación laboral, el recurrente distorsiona el sentido que respecto al mismo aluden las altas corporaciones, pues como se reseñó en apartes previos, no es esta una prueba solemne en tanto la protección al trabajador en condición de discapacidad se activa cuando sus capacidades se deterioran de forma que se impida el desempeño de sus funciones en condiciones regulares.

En suma, satisfechos en conjuntos los presupuestos de aplicación de fuero de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, en tanto el señor Dagoberto Espinos Espinosa con ocasión de un incidente laboral vio reducida las capacidades para el desempeño de sus actividades en condiciones regulares, en tanto pese a la aplicación de terapias, lapsos de incapacidad, uso de ortesis no se logró una rehabilitación plena, siendo calificado por la JNCI con un 17.1% de PLC de origen laboral, estructurada el 2 de diciembre de 2012, que el empleador era conocedor de la condición de limitación laboral, sin implementar planes o medidas de reincorporación laboral, que además no obtuvo permiso de la autoridad laboral para perfeccionar la desvinculación y que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio en tanto nula es la prueba de la existencia de la contratación de una obra específica y menos de su terminación, palmario es la transgresión a las premisas de la Ley 361 de 1996 que genera una ilegalidad en el despido.

En consecuencia, procedente es el reintegro laboral del señor Dagoberto Espinosa Espinosa por parte del Empleador Dar Ayuda Temporal SA, el que se cumplirá con la reubicación del actor en un cargo acorde con sus capacidades, además del deber de realizar los ajustes necesarios para su reincorporación, al igual del pago de salarios, prestaciones sociales, descanso remunerado

compensado e indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, sin que se realice análisis alguno respecto a la condena solidaria que emitió el A quo para la empresa ACCEQUIP en tanto esta no propuso recurso alguno.

Resta por indicar que dado el sentido de la decisión, las costas procesales de esta instancia están a cargo de la accionada Dar Ayuda Temporal SA, tasando las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV, en favor del actor.

En los términos expuestos quedan resueltos los aspectos objeto de apelación.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA DE FORMA TOTAL** la providencia recurrida.

Costas en primera instancia como estableció el A quo, las costas procesales de esta instancia están a cargo de la accionada Dar Ayuda Temporal SA, tasando las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV, en favor del actor.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

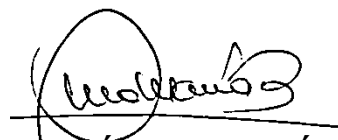
Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-016-2018-00293-01  
Demandantes **DAGOBERTO ESPINOSA ESPINOSA**  
Demandados **DAR AYUDA TEMPORAL SA Y ACCESORIOS Y SISTEMAS SA - ACCEQUIP**  
Asunto: **FUERO DE SALUD – REINTEGRO LABORAL**  
Decisión: CONFIRMA

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 27 de julio 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

**SECRETARIO**