

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ADRIANA MARCELA SÁNCHEZ CONTRA COOPERATIVA SERVIACTIVA CTA. Radicación No. 25297-31-03-001-**2021-0009**-01.

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra la sentencia de fecha 12 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Gachetá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** Adriana Marcela Sánchez demandó a Serviactiva CTA para que previo trámite del proceso ordinario se declare que entre ambas existió un vínculo laboral desde el 10 de abril de 2003 hasta el 11 de febrero de 2016, que fue terminado sin justa causa, y se condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 64 del CST y la compensación monetaria de las vacaciones durante toda la vigencia de la relación.
- 2.** Relata que celebró por escrito contrato de trabajo con la accionada desde el 10 de abril de 2003 para desempeñar el cargo de auxiliar de limpieza y desinfección y como tal tenía las funciones de revisar verificación de carpetas, recibirlas y clasificarlas, organizar cuadros de turnos y solicitar insumos, entre otras; los servicios los prestó en la central de especialistas de Saludcoop; el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa; la labor la prestó de forma continua desde el 10 de abril de 2003 hasta “14 de enero de 2016” (sic); no se le reconoció indemnización por despido indirecto, ni vacaciones de los períodos 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016.

- 3.** La demanda fue presentada el 5 de febrero de 2019 en el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, cuya jueza, por medio de auto de 11 de julio siguiente, la devolvió para que se hicieran unas correcciones; la subsanación se presentó el 18 del mismo mes, luego de lo cual la admitió el 4 de septiembre del citado año.
- 4.** La juez de conocimiento se declaró impedida para seguir conociendo del asunto, mediante auto de 4 de diciembre de 2020, y dispuso el envío del proceso a este Tribunal, que en sesión de enero 19 de 2021 remitió el expediente al Juzgado Civil del Circuito de Gachetá, que en auto de 8 de febrero posterior aceptó el impedimento y asumió su trámite. Dicho juzgado, con auto de 20 de abril del citado año requirió a la demandada para que informara si había recibido la notificación virtual del auto admisorio de la demanda; solicitud que no tuvo respuesta.
- 5.** Con memorial de 21 de mayo de 2021, el apoderado de la demandante presentó reforma de la demanda (archivo 25); en ella agregó a los hechos, lo siguiente: no se pagó el trabajo suplementario ni este era tenido en cuenta para liquidar prestaciones sociales y aportes a seguridad social en salud; desde octubre de 2011 se emitieron en su favor recomendaciones médica, por lo que gozaba de especial protección laboral, pero pese a ello , conociendo la empresa su estado, procedió a terminarle el contrato de trabajo; que los servicios los prestó hasta el 11 de febrero de 2016, fecha en la que se le comunicó el despido; que la demandada siguió prestando sus servicios a Saludcoop, sin embargo se alegó el despido aduciendo no tener donde ubicarla; en las pretensiones, incluyó las siguientes: que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo; que se declare que el contrato de trabajo existe desde el 10 de abril de 2003, sin solución de continuidad; que se ordene su reintegro al cargo o a uno similar y el pago de salarios y prestaciones sociales y la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; el pago completo de los salarios con inclusión del trabajo suplementario; indemnización por falta de suministro de las dotaciones, indemnizaciones moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST; indexación, costas; en subsidio la indemnización por despido prevista en el artículo 65 del CST.
- 6.** La reforma de la demanda fue admitida por el juzgado mediante auto de 28 de septiembre de 2021, providencia en la que se tuvo por notificada a la demandada del auto admisorio, y declaró que no la contestó (archivo 29).

7. Con auto de 16 de noviembre posterior, el juzgado citó para el día 29 del mismo mes con el fin de llevar a cabo la audiencia del artículo 77 del CPTSS, que se realizó en esta fecha; en ella el juez declaró confesa a la demandada en relación con los hechos de la demanda, por su falta de comparecencia; citó para el 10 de febrero de 2022 con el objeto de celebrar audiencia artículo 80 idem, reprogramada en varias ocasiones (7 de abril, 10 de mayo, 7 de julio, 6 de septiembre, 17 de noviembre, 10 de diciembre y 15 de marzo de 2023, fecha en la que finalmente se realizó (archivo 72), pero se suspendió por problemas técnicos, señalándose el 12 de abril para su prosecución.
8. En la sentencia el juzgado declaró la existencia del contrato de trabajo entre demandante y demandada desde el 10 de abril de 2003 hasta 11 de febrero de 2016; condenó al pago de \$919.175 por vacaciones compensadas y \$6.136.194 por indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo (archivo 76).

En la motivación empezó haciendo una síntesis de la demanda y su reforma, así como las demás diligencias procesales, luego de lo cual señaló que los problemas jurídicos por resolver eran determinar si entre las partes hubo contrato de trabajo y cuáles fueron sus extremos temporales; si el contrato terminó sin justa o con justa causa; si la demandante era titular de la protección laboral reforzada por salud y si el despido resulta ineficaz; si existe el derecho al reintegro o la indemnización; y si no se accede a la protección especial deberá estudiarse las pretensiones subsidiarias, en especial las vacaciones y la indemnización, así como el monto de cada uno de estos derechos. En cuanto al contrato de trabajo el juez se limitó a señalar que el mismo era posible deducirlo de la confesión ficta declarada en la audiencia del artículo 77, toda vez que resultaba evidente la existencia de los tres elementos inherentes a este tipo de vínculos. En cuanto a la debilidad manifiesta, y el estado de protección reforzada, que es el tema en torno al cual gira la apelación, como se verá más adelante, inicia sus consideraciones recordando que en los hechos de la demanda la actora señaló que desde octubre de 2011 notificó a la demandada las recomendaciones médicas iniciales por 6 meses y que debían convertirse en permanentes por varias dolencias en ambas manos, entre ellas un dedo en garra, hipertrofia muscular severa, según certificación del médico Vanegas Cabezas de 13 de octubre de 2012 y que aparece con nota de recibido el 25 de mayo de 2012. Que este hecho de la demanda también quedó confeso, pero esa discapacidad era de 2011, sin que se acreditara que la misma

persistió hasta 2016, fecha en la que se produjo la terminación del contrato de trabajo. Tampoco se evidencia que con anterioridad al despido la actora hubiese tenido incapacidades por esa dolencia, ni que para esta fecha hubiese dictamen de calificación. Sostiene que para establecer la existencia del fuero debe establecerse si la servidora estaba incapacitada o si existía un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral en los términos o porcentajes previstos en el artículo 26 de la Ley 361. Para sustentar su posición mencionó varios fallos de la Sala de Casación Laboral (SL 5700 de 2021), reiterado en los fallos 39.207, SL 14134 de 2015, SL 10538, entre otros, en los que, insistió, se señala que para la protección no bastan las incapacidades, tratamientos médicos, quebrantos de salud, sino que la deficiencia tiene que ser igual o superior al 15% de P.C.L. Insiste en que no se trajo prueba alguna de dictamen para la fecha del despido, sino con posterioridad a la reforma de la demanda, es decir varios años después de terminado el vínculo. Que el dictamen de fecha 25 de noviembre de 2022 se refiere a unos padecimientos de tendinitis en 2011, frente al cual, menciona, se dieron recomendaciones o restricciones para hacer aseo o torcer trapero; habla de displasia de cadera bilateral desde 2012 y que recibió tratamiento analgésico y algunas restricciones como subir y bajar escaleras y labores de alto impacto, restricciones que fueron permanentes, y que fue reubicada en labores a finales de 2011, quedando como auxiliar de oficina, donde la carga ergonómica disminuyó, con buen desempeño laboral; se hace mención también que dejó de trabajar por liquidación de Saludcoop, donde prestaba sus servicios personales; que en 2022 se reactivó dolor de manos, desde marzo de ese año, y que le hicieron un RTC izquierdo en julio de 2021 y está pendiente un RTC derecho, y desde agosto de 2022 está presentando dolor en la cadera derecha; destaca que dentro de los conceptos médicos se encuentra que la paciente tuvo un cuadro de dolor y limitación funcional hacia el año 2014, valoración por ortopedia, también en enero de 2016 tuvo consulta en que se señala paciente con artrosis cadera bilateral sintomática, moderada con predominio derecho; que además se hicieron resonancias de cadera en el año 2016; pero no se encuentra nada en relación con las nuevas afecciones ocurridas en 2016, en 2014, sobre todo el primero, no se encuentra que se hubiese notificado estas a la demandada, específicamente las relacionadas con la cadera, para el momento del despido; ni se obtuvo una valoración anterior al despido, y aunque la jurisprudencia ha dicho que se puede hacer después, no es evidente que la empresa tuviera claro cuál era la verdadera discapacidad para el momento de terminación del contrato y si rondaba por el porcentaje del 15% de pérdida de capacidad laboral. Manifiesta que la consolidación del

la PCL en el año 2022 en un "19.9%" según el dictamen de la junta regional, es una situación que la empresa no conocía antes de terminar el contrato de trabajo, de modo que no se puede concluir que el despido fue por esta causa, máxime si se tiene en cuenta que la propia demandante expresó en el interrogatorio de parte que en 2011 le fueron cambiadas sus funciones, frente a lo cual no se puede hablar de un despido discriminatorio pues obviamente la empresa la mantuvo como su trabajadora por varios años, aparte de que esas nuevas dolencias incrementaron el porcentaje pues sin estas esa pérdida no hubiese rebasado el 15%, ya que los diferentes ítems darían a lo sumo una PCL del 13.9%, es decir menos de lo exigido para la protección reforzada.

9. Apeló la demandante. Dice que a diferencia de lo señalado por el juzgado, en los anexos de la demanda un aporte hecho por Saludcoop EPS, emitido el 13 de agosto de 2015, en el que se notifica a la demandada de unas recomendaciones provenientes de medicina laboral, las cuales fueron enfáticas en que el cargo actual que aún desempeñaba la actora de auxiliar de limpieza y desinfección; además se indicó que se recomendaba disminuir labores que implicaran agarres a mano, pinzas, entro otras y que se permitiera en cumplimiento de las recomendaciones notificadas al empleador, y que llama la atención que el juzgado no las haya tenido en cuenta, máxime cuando los testigos fueron claros en las restricciones y en las incapacidades de la trabajadora, las cuales aparecen también demostradas en los cuadros de turnos. Hace énfasis en que el 20 de enero de 2016, como también obra en la demanda, y que se supone que conoció el demandado, CAFESALUD notificó a la demandante como común la enfermedad en los dedos de las manos (sinovitis); situación que no fue considerada por el juzgado; que también desconoció que los exámenes médicos que se relacionan en el dictamen de la junta son los practicados hasta cuando terminó el contrato de trabajo, y por ello se incluye la resonancia de cadera el 14 de enero de 2016; en cuanto a la calificación de la junta menciona que terminó señalando una pérdida de capacidad laboral del "18.90%" (sic); frente a lo cual la jurisprudencia ha indicado que cuando no se justifique el despido, se tendrá este como discriminatorio, destacando en este punto que el propio juzgado consideró que el despido fue injusto, y que en este caso correspondía pedir autorización al Ministerio del Trabajo, como lo ha considerado la Corte Constitucional.

10. Para que se surtiera el recurso, se repartió el expediente el 19 de abril de 2023, admitiéndose por este Tribunal mediante auto del día 24 siguiente

9 de noviembre de 2022; y por auto de 2 de mayo se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos.

Lo hizo el apoderado de la demandante. Transcribe apartes de fallos de la Corte Constitucional, cuya radicación no señala, en los que se sostiene que lo concerniente a la protección laboral reforzada no requiere de la existencia previa de una calificación, ni que tenga un determinado grado. También menciona las sentencias C 824 de 2011 y T 196 de 2006, así como la SL 1360 de la Sala Laboral en cuanto permite la terminación del contrato de trabajo de una persona protegida, cuando esta incurre en justa causa. Reprocha que el juzgado desconociera que la trabajadora era portadora de la protección laboral reforzada.

CONSIDERACIONES.

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 66 A del C. P. del T. y S. S. la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad; es decir, que la Sala solo tiene competencia para pronunciarse sobre los aspectos cuestionados por la recurrente, sin que pueda extender su análisis a materias diferentes.

Atendiendo la inconformidad del apelante, el punto que debe resolverse es si la actora era titular de la protección laboral reforzada por limitaciones de salud, y si es viable ordenar su reintegro al cargo, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el despido hasta que sea reintegrada, así como la indemnización de 180 días de salario. Si bien en la demanda se formulan varias pretensiones, el juez absolvió de la mayoría de ellas y solo concedió las vacaciones y la indemnización, sin que la demandante cuestionara puntos diferentes al antes señalado, lo que significa que no se referirá a materias diferentes a esta.

Conviene puntualizar y dejar precisado que no hay discusión sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo desempeñado por la actora. Si bien, la propia demandante allegó copia del convenio de asociación cooperativo que tuvo con la demandada, no resulta procedente entrar a revisar ese aspecto, pues al ser la demandante la apelante única, no es viable agravar su situación, como lo consagra el artículo 31 de la Constitución Política, de modo que la naturaleza de la relación se mantiene incólume y no puede la Sala partir de una situación diferente.

Pasa entonces la Sala a analizar el tema de la protección laboral reforzada y la terminación del contrato de la trabajadora con el fin de determinar si este finiquito quebrantó la garantía foral.

El juez consideró que no se configuraron dichas situaciones. Para ello consideró a grandes rasgos que el dictamen de PCL de la junta regional fue muy posterior a la terminación del contrato de trabajo, momento para el cual no había ninguna calificación con un porcentaje igual o superior al 15%; que no hubo una secuencia en las recomendaciones médico laborales y en concreto no se demostró que estas se hubiesen dado en los años previos a la terminación del contrato de trabajo y por ende no hay constancia de que las mismas se hubiesen notificado a la empleadora; que si el cambio de funciones se produjo en 2011, no se entiende cómo puede hablarse de un despido discriminatorio en el año 2016, siendo que la empresa mantuvo a la trabajadora durante varios años a su servicio; insinuó que el largo tiempo transcurrido entre la terminación del vínculo y la realización del dictamen, pudo significar un aumento por el paso de los años, incluso del desglose del dictamen se observa que el menoscabo por la nueva enfermedad es inferior al 15%; que tampoco se demostró que con anterioridad al despido la trabajadora hubiese estado o estuviera incapacitada.

La actora en su recurso sostiene, en líneas generales, que la empresa sí conocía su situación de salud del trabajador; que gozaba de la protección por limitaciones de salud, y, por ende, la terminación del contrato fue ineficaz.

Para resolver al respecto, sea lo primero indicar que la jurisprudencia en torno a la estabilidad laboral reforzada por salud no ha sido estática, sino que, al igual que el concepto de discapacidad ha evolucionado; tan es así que, en sentencia SL 1152 del 2023 se reexaminó la composición del bloque de constitucionalidad en relación con las personas en situación de discapacidad indicando que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no solo es aplicable de cara a la interpretación del concepto de discapacidad sino a la luz de la protección de la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad en lo atinente a la integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

Y es que la vigencia de dicho precepto internacional y de normas como la Ley 1618 de 2013 tienen un impacto en el ámbito laboral, por lo cual fue la

precitada sentencia la que determinó los parámetros objetivos a tener en cuenta para habilitar la protección de estabilidad laboral reforzada y que se circunscriben en: i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras para el trabajador, sean actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; y iii) que esos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, salvo que sean notorios.

Tales supuestos imponen la carga al demandante de acreditar que tenía dicha deficiencia y que era conocida por el empleador; y al demandado, en aras de desvirtuar la presunción de discriminación, que realizó los ajustes razonables o en su ausencia, demostrar que estos era una carga desproporcionada, comunicada como tal al trabajador, o acreditando la existencia de una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia en sendas jurisprudencias como las CSJ SL2797-2020 reiterada en la CSJ SL2586-2020 ha indicado que para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud, no es necesario que exista calificación formal o el conocimiento preciso del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral a la finalización del contrato, pues se ha configurado una suerte de libertad probatoria en los que se ha sostenido que:

“[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo”.

Criterio que ha reiterado en los últimos fallos dictados sobre la materia.

Pero no quiere decir lo anterior, porque la Corte no lo ha dicho de forma expresa, que si existe alguna calificación, la misma debe ser desechada o debe negársele toda repercusión probatoria, pues todo dependerá de las circunstancias fácticas de cada proceso y del entorno en que se produjo la calificación y su alcance.

En ese orden de ideas, interesa señalar que al no ser las calificaciones de pérdida de capacidad laboral concluyentes en la determinación del estatus de protección reforzada, tampoco tiene trascendencia la falta de comunicación de dicha calificación, como lo insinuó el juzgado; de modo que si estas no fueron comunicadas porque no se habían producido para el momento de terminación del contrato, ello en modo alguno significa inexistencia de la garantía de estabilidad, pues son otras circunstancias que inciden en su configuración, como se verá más adelante.

Sobre la existencia de las deficiencias físicas de la trabajadora con anterioridad a la terminación del vínculo y su pervivencia para este momento, no hay duda alguna. En efecto, en la demanda inicial se señala que desde octubre de 2011 tenía recomendaciones laborales por restricciones de salud. Las pruebas aportadas corroboran lo anterior. En el propio dictamen de la junta regional, de fecha 25 de noviembre de 2022, (archivo 59), se señalan dentro de los antecedentes una serie de exámenes, conceptos y consultas, como la del 2 de septiembre de 2014 (es decir, antes de la terminación del contrato de trabajo (febrero de 2016), en que se reportó un cuadro de dolor y limitación funcional de cadera bilateral, con RX de displasia de cadera, con limitación de los arcos de movimiento y diagnóstico de coxartrosis no especificada; también se relaciona atención de 25 de enero de 2016, en la que se reitera paciente con artrosis de cadera bilateral, sintomática, de predominio derecho, asociada a actividades de esfuerzo; igualmente menciona la resonancia simple de cadera izquierda y derecha, de enero de 2016, que concluye discopatía leve en una, y de moderada a avanzada en la otra. Luego de esas menciones, concluye el dictamen diagnóstico de discopatía confirmada en enero de 2016, con limitación de cadera, pérdida de capacidad laboral del 18.9% y fecha de estructuración: 25 de enero de 2016.

A lo anterior se suma la atención médica de 13 de abril de 2012, relacionada con una afectación de manos e hipertrofia severa de músculos del antebrazo, y se señala, ya desde esos tiempos, que la actora tiene la condición de limitada física; este documento aparece con nota de recibido, que se infiere corresponde a la demandada. Estas dolencias son reafirmadas en el documento de fecha 25 de octubre de 2013, en la que vuelve hablar de lesiones de manos, dolor de caderas, displasia, y dentro de su contenido se señala al empleador la conveniencia de reubicar a esta trabajadora en labores diferentes. Obra igualmente calificación de Cafesalud, de fecha 20 de enero de 2016 con diagnóstico de sinovitis, tenosinovitis, y el dictamen de dicha EPS habla de restricciones laborales permanentes. Igualmente interesa anotar que a folio 95

del archivo 01 obran recomendaciones de octubre de 2011, resaltándose la atinente a la de evitar torceduras de trapero con las manos y que estas recomendaciones aparecen enviadas a la demandada y en la que además se anota que duró 11 años en servicios generales, y se reportan tres meses como digitadora. Es importante señalar en este aspecto que no es claro que las dolencias de mano fueran preexistentes al vínculo laboral con la demandada, pues si bien se podría desprender que tenía algunos defectos en ese órgano, adquiridos previamente, los problemas funcionales fueron consolidándose, pues de lo contrario no habría podido cumplir con sus funciones un solo momento.

Así mismo, interesa referirse a las recomendaciones de Saludcoop de fecha 13 de agosto de 2015, a las que se refiere particularmente la recurrente en su impugnación, y que se aportaron con la demanda, en la que se menciona que se tiene en cuenta el cargo actual de la actora de auxiliar de limpieza y desinfección, con funciones de barrer, trapear, limpiar áreas, actividades en las que requiere asumir posturas de esfuerzo y realizar movimientos repetitivos con miembros superiores, sugiriendo la implementación de las siguientes recomendaciones, entre otras,: 1) disminuir la ejecución de labores que impliquen agarres a mano llena o pinzas de forma repetitiva o asociadas a fuerza; 2) disminuir tareas como restregar, torcer, picar, pelar y tajar, se recomienda el uso de herramientas o ayudas mecánicas; 3) reducir ejecución de labores que impliquen repeticiones de alta frecuencia por más de 30 minutos, o movimientos repetitivos con las manos, se sugiere limitar actividades de halar o empujar objetos pesados, realizar pausas activas por 5 minutos cada hora de trabajo, continuar tratamientos médicos; 4) restringir aquellas actividades donde deba inclinarse, agacharse, arrodillarse o asumir posturas en cuclillas; 5) limitar movimientos de flexoextensión, rotación o inclinaciones de columna cervical; 6) alternar posturas sedente bípedo, por cada hora de trabajo; " no realizar actividades como barrer, trapear, torcer, restregar, limpiar ventanas...superficies verticales"; documento recibido por la demandada, a quien iba dirigido, como consta en el folio 93 del archivo 01, con lo cual se pone de presente que fueron conocidas por esta, incluso en fecha cercana a la terminación del contrato de trabajo, situación esta que deja sin piso la afirmación del juzgado en cuanto a la inexistencia de prueba de las dolencias y limitaciones para el momento de concluir la relación. En este sentido, cabe tener presente que incluso la demandada en oficio dirigido a la actora en fecha abril de 2012 le solicita la actualización de las recomendaciones.

Tales documentos, vistos en su totalidad, ponen de presente la existencia de dolencias en las caderas de la demandante y en sus manos, cuya magnitud obligó a los profesionales que la atendieron a limitar la ejecución de sus funciones básicas (como barrer y trapear). Cabe agregar que esas patologías, en especial la de cadera, que fue la que calificó la junta regional, no era temporal sino que se extendió a lo largo del tiempo, como antes se vio, tan es así que para el año 2022, cuando se elaboró el dictamen, todavía estaba presente, pese a haberse estructurado desde el 25 de enero de 2016, como consta en ese mismo documento.

Cabe agregar que hay suficientes elementos de convicción que persuaden al Tribunal de que el empleador fue informado sobre esas patologías y limitaciones antes de que terminara el contrato de trabajo, sin que la falta de calificación, antes de esta decisión, sea razón para negarle efectos jurídicos a la existencia de las deficiencias. Mírese que muchas cartas aparecen dirigidas a la cooperativa, otras tienen sello de recibido, y como si lo anterior no fuera suficiente la misma demandada solicitó a la actora una actualización de las recomendaciones. De modo que se acreditaron tanto la configuración de esta, como su conocimiento por parte del empleador.

Interesa agregar que no se trata de unas deficiencias menores o de escasa magnitud, sino que tuvieron un impacto importante en el estado general de salud de la trabajadora y en el desempeño de sus funciones; en este campo no puede dejarse de llamar la atención sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral reportado por la junta, resaltando que solo se calificó la enfermedad de la cadera, dejando por fuera la de las manos, lo que quiere decir que incluso es posible inferir que esa pérdida y menoscabo físico son superiores. No puede dejarse de anotar en este aspecto que la demandante fue contratada como auxiliar de limpieza y desinfección y que, como dicen los testigos Rodríguez y Ramírez, desempeñaba labores de aseo, que implican desde luego, barrido y trapeado y que posteriormente fue reubicada en labores administrativas, como de archivo, y de clasificación de reciclaje; aspectos que ratifica el dictamen de Saludcoop a que ya se hizo mención.

Lo antes dicho pone de presente que sí hubo barreras que impidieron a la trabajadora cumplir las tareas asignadas, en relación con el resto de trabajadores. Y en este punto considera la Sala que sí se acreditó ese menoscabo y la mejor muestra de ello es la reasignación de funciones que se hizo por la empleadora, dada la imposibilidad de que continuara cumpliendo las funciones que venía ejecutando hasta ese momento. En efecto, los testigos

manifestaron que empresa asignó a la demandante funciones de apoyo administrativo y allí la mantuvo hasta la terminación del contrato. De modo que no se trató, solamente, de que se le asignaran unas funciones diferentes a las que venía desarrollando, sino que tal reasignación se hizo ante la imposibilidad de que cumpliera las tareas originales.

Y el hecho de que la empresa le hubiese reasignado funciones, en modo alguno es dable entenderlo como inexistencia de las barreras, o mitigación de las mismas, porque se trata justamente de la implementación de ajustes razonables por parte de la empresa, de las cuales es incluso dable inferir las limitaciones, porque precisamente los ajustes lo que hacen es evidenciar la existencia de aquellas.

De modo que a juicio y consideración del Tribunal se configuraron los tres elementos que exige la ley para tener por demostrada la protección especial reforzada como son: deficiencia de largo o mediano plazo, la existencia de barreras y el conocimiento del empleador de la primera.

En todo caso, se insiste, no pueden desdeñarse las calificaciones realizadas, sobre todo la de la junta regional, no solo porque ese dictamen se refiere exclusivamente a las dolencias que ya habían sido detectadas desde antes, sino en cuanto concluyó que esa PCL se estructuró cuando aún estaba vigente la relación de trabajo, sin que el hecho de que la calificación sea posterior a la terminación del contrato signifique que no pueda tenerse en cuenta, pues de acuerdo con lo dicho por la jurisprudencia es posible valorarla, siempre que se trate de las mismas enfermedades o patologías y no aparezcan señales de que se han agravado por circunstancias especiales ocurridas después de terminado el vínculo laboral, ni tampoco puede concluirse que certeza agravamiento por el solo paso del tiempo. Es cierto que del dictamen de la junta puede colegirse que la actora se enganchó desde el año 2018 con la entidad Servisalud, también en servicios generales, pero tal circunstancia en ningún momento disipa la magnitud de su padecimiento ni que no fuera titular de la protección reforzada para el momento en que terminó el vínculo, pues es apenas obvio que en razón del derecho a su manutención y la de su familia tiene todo el derecho a conseguir un trabajo aunque sus capacidades físicas estén disminuidas, sin que en todo caso, aquí se hubiese demostrado de manera suficiente que la consecución de un nuevo empleo permitiera inferir inexistencia de la limitación.

Quiere la Sala insistir en que las pruebas del proceso, dejan sin piso la tesis que el juzgado blandió para no acceder al reintegro, pues en las postrimerías de la terminación del contrato de trabajo hubo recomendaciones y conceptos que revelaban el estado de salud de la demandante, de modo que no se trató de una situación desconocida para el empleador, ni que se hubiese mantenido oculta, pues este era conocedor de las mismas. Así mismo, interesa señalar que si bien no se demostró que el actor hubiese tenido incapacidades reiteradas a raíz de las enfermedades que padecía y que antes se han señalado, no es elemento que desvirtúe la protección reforzada de la que era titular, pues este no es elemento indispensable para la configuración del fuero, ya que de acuerdo con los nuevos lineamientos los únicos requisitos son: deficiencia de mediano o largo plazo, conocimiento del empleador y barreras que impiden o dificultan el pleno desempeño de la trabajadora.

En los anteriores términos, a juicio de esta Sala, al quedar acreditada la estabilidad laboral invocada, se procederá a revocar la sentencia de primer grado en lo concerniente a este tópico y se ordenará el reintegro de la trabajador, al mismo cargo que tenía o a uno de similar sueldo que sea compatible con su limitación, así como también el pago de salarios y prestaciones sociales desde que se produjo el despido hasta que sea reintegrada, y los aportes a seguridad social, lo mismo que la indemnización de 180 días del artículo 26 de la Ley 361. Como el salario acreditado es el mínimo legal, las liquidaciones se harán con que estuvo vigente en cada una de las anualidades que deban ser liquidadas. Las cesantías de ese lapso se consignarán en el fondo a que se encuentra afiliada la trabajadora.

Lo anterior implica que se debe revocar oficiosamente y por estar íntimamente relacionado con lo que aquí se resuelve, la indemnización por despido a que condenó el juzgado, pues al ordenar el reintegro dicha decisión queda sin efectos.

Debe aclararse que si bien la demandante manifiesta que su relación terminó porque fue cerrada la clínica de Saludcoop en la que prestaba sus servicios, y tal situación también es mencionada en el dictamen de la junta y la relata el testigo Rodríguez, tal circunstancia no es óbice para ordenar el reintegro, pues la empleadora no era esa clínica sino la demandada, y esta no acreditó de manera suficiente que no pudiera ubicar a la actora en otro frente de trabajo, única circunstancia es que sería dable considerar una imposibilidad de reintegro.

Así se deja resuelto el recurso interpuesto.

Sin costas en esta instancia, por cuanto el recurso salió airoso.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Gachetá (Cundinamarca) el 12 de abril de 2023, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por ADRIANA MARCELA SÁNCHEZ contra COOPERATIVA SERVIATIVA CTA, en cuanto absolvió del reintegro y del pago de salarios y prestaciones sociales, aportes a seguridad social e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en su lugar: 1) Declara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, de fecha 11 de febrero de 2016; 2) condenar a la demandada a pagar salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social desde que se produjo el despido hasta que la trabajadora sea reintegrada; 3) condenar al pago de 180 días de salario a título de indemnización del artículo 26 de la Ley 361. Los anteriores derechos se liquidarán teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente en la fecha de exigibilidad del respectivo derecho.

SEGUNDO: REVOCAR la condena a la indemnización por terminación del contrato de trabajo, y en su lugar se absuelve de la misma.

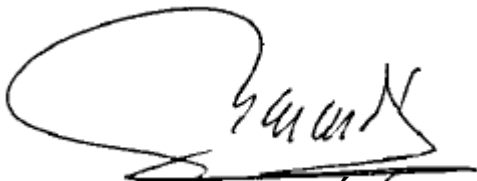
TERCERO: Sin costas en esta instancia.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



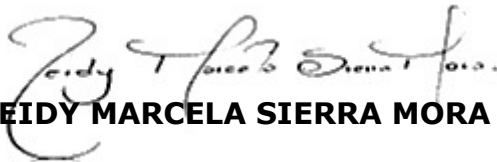
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria