

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA CONTRA EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PH. Radicación No. 25307-31-03-002-**2021-00148**-01.

Bogotá D.C., nueve (9) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante contra la sentencia proferida el 23 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Girardot, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra el Edificio Conjunto Terminal de Transportes de Girardot PH con el objeto que se declare que ingresó a trabajar al servicio de la demandada, con discapacidad del miembro superior izquierdo; que dicho vínculo laboral terminó sin justa causa por parte del empleador y sin permiso del Inspector del Trabajo, el 2 de abril de 2019, por lo que carece de efecto jurídico dicho despido; como consecuencia, solicita se ordene al reintegro laboral y se condene al pago de salarios, primas de servicios, vacaciones, intereses sobre las cesantías y su sanción por no pago, cesantías junto con su indemnización por no haber sido consignadas en un fondo, aportes al sistema de seguridad social, corrección monetaria y costas. De manera subsidiaria solicita se condene al pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa y por haber sido despedido en estado de discapacidad sin permiso del Ministerio del Trabajo e indexación.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que entre las partes existió una única relación laboral, la que dio inicio "*con contratos de tres (3) meses desde el 1º de octubre de 2009*", fecha en la que ingresó a laborar con discapacidad por lesión en su brazo izquierdo por cuanto a la edad de 6 años recibió un disparo con arma de fuego; indica que dicho vínculo terminó sin

justa causa y sin permiso del Ministerio del Trabajo el 2 de abril de 2019; detalla que empezó mediante un contrato a término fijo, el 1º de octubre de 2009, el que se prorrogó hasta el 31 de marzo de 2011; no obstante, menciona que *"el 10 de octubre de 2010 le hicieron contrato a término indefinido"*; de otro lado, explica que durante 7 años y medio ejerció el cargo de servicios generales, después pasó a realizar el control en los puestos de Ricaurte, Flandes, Tocaima y en el terminal de Girardot, lo que hizo por año y medio; posteriormente estuvo como celador diurno en la tecno-mecánica, donde debía entregar los elementos al celador nocturno mediante un libro que allí se manejaba, y en la mañana el ingeniero le entregaba a él *"la relación de elementos que recibía"*; agrega que reemplazó a la persona encargada de mantenimiento en sus vacaciones, no obstante, *"el jefe lo obligaba a subir a las placas de concreto en el techo, subir andamios y romper concreto, desconociendo las limitaciones del demandante porque solo tiene un brazo útil"*; que luego *"lo enviaron a servicios generales (aseo)"*, sin embargo, señala que el cargo *"fue auxiliar operativo G-2"*; explica que a pesar de sus limitaciones, sus funciones en el Terminal de Transportes de Girardot eran *"limpiar vidrios, rejas, barrer, trapear los pasillos o plataformas donde paran los vehículos, barrer los parqueaderos donde cuadran los buses, barrer el descenso donde pasan los vehículos, zonas verdes, módulos uno, dos y tres y zona por detrás de la piscina y barrer el ingreso por donde entran los buses y por donde salen..."*; que los señores Rubén Darío Sandoval y Andrés Roberto Rodríguez, eran quienes le daban las órdenes; que tenía *"tres horarios de trabajo intercalados de domingo a domingo con un descanso en la semana"*, uno *"de 07:00 a. m. a 11:00 a. m. y de 2:00 p. m. a 6:00 p. m. 26"*, otro de *"06:00 a. m. a 2:00 p. m."* y el tercero de *"8:00 a. m. a 12:00 m y de 2:00 p. m. a 6.00 p. m."*; que *"le tenían un cronograma de trabajo por tiempo cronometrado por sectores de áreas, en el cual le exigían un tiempo menor para saber si podía cumplir con su trabajo en el cual no tenían en cuenta que tenía una discapacidad (un solo brazo)"*; agrega que su salario era el mínimo legal, el que se le pagaba quincenalmente; menciona que la empresa lo afilió a la EPS Salud Total, a la AFP Porvenir, a la ARL Sura, a la caja de compensación Colsubsidio, y para cesantías al Fondo Nacional del Ahorro. De otra parte, señala que sufrió un accidente de trabajo cuando fue *"atropellado por un vehículo y sufrió lesiones"*, sin que el coordinador operativo de la empresa, Edgar Giovani Núñez, hiciera el reporte a la ARL; que después sufrió otro accidente de trabajo *"al ser atropellado por una buseta de AUTO LINEAS LAS ACACIAS"*, sin que tampoco el jefe de talento humano, Andrés Roberto Rodríguez Miranda, reportara a la ARL. Narra que en cita médica del 29 de agosto de 2018 se dejó constancia de que presenta *"cuadro de varios meses de evolución consistente en dolor en miembro superior derecho, se recomienda reubicación en su trabajo"*; luego, en valoración por ortopedia del 28 de octubre siguiente, se consignó en la historia médica *"Dolor en el codo derecho, con la actividad física, no mejora con terapias"*, y se dispuso *"infiltrar con corticoide de depósito, forúnculo antebrazo izq. Cefradina por 10 días, terapia*

física hombro y col. Lumbar, medicina laboral para incluir como patología la epicondilitis, el síndrome de hombro doloroso y la lumbalgia", por lo que el 30 de ese mes acudió a terapia física integral para el manejo de lumbalgia mecánica y síndrome de hombro doloroso. Pone de presente que el demandado le envió el memorando interno THC-PH-053/018, el 29 de noviembre de 2018, sobre "Instrucción de manipulación de cargas, firmada por Olga del Pilar Gómez Moreno asesor SISO -seguridad industrial y salud ocupacional- TTG, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad de todos y firmada por el administrador Rubén Darío Sandoval Rodríguez"; señala el actor que radicó en la ARL y/o Seguros de Vida Suramericana S.A. las "recomendaciones y la reubicación del puesto de trabajo" expedidas por medicina laboral; que el 19 de diciembre siguiente la parte demandada dispuso hacer seguimiento a las "recomendaciones médicas sobre su incapacidad; que el 21 de enero de 2019 solicitó su reubicación "por las condiciones del médico Fisiatra y se dé cumplimiento a los trabajadores con discapacidad", sin que la empresa lo reubicara; agrega que "debido al esfuerzo rutinario en las funciones desarrolló absceso cutáneo furúnculo y ántrax de miembro superior izquierdo"; el 29 de junio de 2019, en examen de RM Hombro Derecho se concluyó "Leves cambios degenerativos acromioclaviculares. Tendinopatía del supraespinoso con una ruptura parcial intrasustancia en la inserción de 5 x5 mm, se asocia a un quiste entesopático con edema óseo. Bursitis subacromio-subdeltoidea y subcoracoidea"; el 30 de octubre siguiente se diagnosticó "tendinopatía del supraespinoso con ruptura parcial intrasustancia", y se dispuso valoración "por cirugía del hombro" y "por medicina laboral"; refiere que desde 2018 presenta "lesión de su brazo derecho por tener que barrer, limpiar, trapear y asear toda la terminal de transporte, todos los días" y que tiene pendiente una cirugía del manguito rotador del hombro derecho.

3. La demanda se presentó el 7 de septiembre de 2020, siendo inadmitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot mediante auto de fecha 6 de mayo de 2021 (PDF 03); no obstante, con auto del 27 de julio de 2021, la juez se declaró impedida para continuar con el trámite del proceso (PDF 06); luego, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de ese municipio, al que le tocó calificar dicho impedimento, no lo aceptó con auto del 27 de septiembre de 2021 (PDF 012); sin embargo, este Tribunal lo declaró fundado y le ordenó a este último despacho judicial continuar con el conocimiento del proceso; razón por la cual, con proveídos del 31 de marzo de 2022, el Juez Segundo Civil del Circuito de Girardot de un lado, obedeció y cumplió lo aquí resuelto y, de otra parte, admitió la demanda (PDF 019), y con auto del 20 de septiembre del mismo año corrigió el auto admisorio frente al nombre de la parte demandada (PDF 031).

4. No obra constancia de notificación de la parte demandada; empero, la misma dio contestación el 24 de octubre de 2022, por intermedio de

apoderado judicial, con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales, que ingresó con una discapacidad que adquirió cuando era niño, que la relación laboral inició mediante un contrato a término fijo y que el 1º de julio de 2010 se suscribió un contrato a término indefinido; igualmente admite las funciones que realizó el trabajador en el Terminal de Transportes de Girardot, el salario mínimo devengado, las afiliaciones que se realizaron a su favor y la recomendación de reubicación dispuesta por la EPS, frente a lo cual manifiesta que dicha propiedad horizontal *"procedió a realizar el respectivo análisis del puesto de trabajo del demandante en compañía de la asesora en seguridad industrial y salud ocupacional, quien en un primer diagnóstico recomendó que señor Oviedo no realizara actividades laborales que implicara la manipulación de cargas que superan los 12Kg y que el demandante debía realizar pausas activas cada 2 horas, lo cual fue informado al demandante mediante memorando THC-PH-053/018 de fecha 29 de noviembre de 2018"*; además, admite la entidad que el actor estuvo en constantes seguimientos médicos y terapias, y que le dio instrucción para manejo de cargas *"propendiendo por la salud del demandante"*; acepta que la relación laboral terminó sin justa causa el 2 de abril de 2019 y que no solicitó permiso al Inspector de Trabajo, según aduce, porque *"la terminación no obedeció a su discapacidad o estado de salud, que como bien lo indica el accionante la adquirió desde su niñez y así fue contratado (...), sino que la terminación se realizó en virtud del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, procediendo al pago de la respectiva indemnización, la cual fue cancelada y recibida a satisfacción por el accionante"*; respecto a los demás hechos manifestó no constarle los acaecimientos de los accidentes que refiere en la demanda, como tampoco las valoraciones médicas a las que el actor hace referencia *"toda vez que durante la vigencia de vínculo contractual no fuimos notificados de esta lesión"*; e indicó no ser ciertas las demás situaciones fácticas; además, manifestó que previo a la terminación del contrato del demandante se le inició un proceso disciplinario interno, citándose a descargos el 19 de febrero de 2019 para que explicara *"por qué se saltó el conducto regular de la empresa al enviarle comunicaciones escritas informando de presuntas irregularidades en la entidad al Revisor Fiscal de la sociedad TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A., profesional que valga mencionar no tiene ningún vínculo laboral con la Propiedad Horizontal"*, que el actor *"apareció en un pasquín junto con otro exfuncionario de la Copropiedad, desacreditando a la empresa TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A. y a la propiedad horizontal, lo cual va en contravía de lo establecido el Código Sustantivo de Trabajo, el cual establece el deber de lealtad de los empleados con la empresa"*, poniendo *"en riesgo el buen nombre y credibilidad de las empresas que prestan sus servicios desde las instalaciones de la copropiedad"*, hechos que *"no tenían relación alguna con su discapacidad"* y son *"ajenos a sus labores"*, con el *"único propósito de engendrar desconcierto, amedrentamiento con sus superiores, y mal ambiente laboral e insubordinación por parte de sus compañeros de trabajo"*; agrega que una vez finalizó el proceso disciplinario se consideró que las faltas cometidas por el trabajador daban lugar a terminar su contrato,

por estar "calificadas como graves en el literal 10, 15 y 30 del artículo 36 de Reglamento Interno de Trabajo", y aun así, la entidad "en uso de su autonomía contractual y solidarizándose con el demandante determinó realizar terminación del contrato (...) sin justa causa, permitiéndole acceder a una indemnización en aras de hacer menos gravosa su situación"; aclara que el actor "fue contratado en un periodo como Auxiliar de servicios generales y luego se contrató como Auxiliar Operativo G-2", y en este último se realizan "funciones de control de puertas e ingreso de personas, y que dichas funciones pueden ser mal interpretadas por el personal como actividades de celaduría", y que para las actividades de vigilancia privada se tiene contratado a la empresa Cooseguridad; agrega que en la empresa no existe el cargo de jefe de mantenimiento; que el único autorizado para dar instrucciones de trabajo en la copropiedad es el administrador, que en su momento era el señor Rubén Darío Sandoval; que los turnos diarios son de 8 horas y se fijan de acuerdo a la programación de la administración, que no es cierto que se le exigiera al actor un menor tiempo para realizar sus funciones, y si bien tenía una discapacidad, que era conocida desde que inició en la copropiedad, "en ningún momento interfirió con el trabajo"; agrega que "en el cronograma de trabajo en el cual se establecen tiempos para realización de las actividades se estructura teniendo en cuenta las pausas activas y tiempos de descanso de los trabajadores"; menciona que la entidad le informó al demandante "la imposibilidad de realizar una reubicación de puesto de trabajo, en virtud de que en la propiedad horizontal solo existen dos tipos de cargos o puestos de trabajo, los cuales son: una asistente administrativa y 5 auxiliares operativos, que ejercen las mismas funciones que tenía el señor Oviedo cuando era empleado de la copropiedad, no obstante la anterior situación, pensando en el bienestar del accionante, nuestra entidad procedió a tomar medidas que atenuaran el impacto en su salud, tales como suprimirle funciones al señor Oviedo y carga de trabajo, en aras de procurar por su mejoría"; aclara que la copropiedad demandada es una entidad diferente a la Terminal de Transportes de Girardot S.A., pues esta última "es una de las tantas empresas que funciona en las mismas instalaciones donde opera la propiedad horizontal"; advierte que como el actor "desde su niñez tiene su discapacidad en el brazo izquierdo, es lógico, obvio y claro que durante su vida, todas sus actividades las ha realizado con su brazo derecho y por consiguiente al ser este su único miembro superior con uso permanente presenta un mayor deterioro, y tiende a lesionarse o gastarse de manera anticipada". Propuso en su defensa las excepciones denominadas carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción (PDF 032).

5. Con auto del 3 de febrero de 2023, el juez inadmitió el escrito de respuesta (PDF 036), y luego de ser subsanada, con proveído del 26 de junio de 2023, la tuvo por contestada y señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 10 de agosto siguiente (PDF 040); diligencia que se inició ese día y ante los problemas de conectividad de la apoderada de la parte demandante fijó el 18 de ese mes y año para su

continuación (PDF 047), la que se reprogramó para el 23 siguiente (PDF 051), fecha en la que evacuó la diligencia y seguidamente el juez se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 053).

6. El Juez Segundo Civil del Circuito de Girardot, Cundinamarca en sentencia proferida el 23 de agosto de 2023, denegó las pretensiones de la demanda y no hizo pronunciamiento alguno frente a la condena en costas.

7. Contra la anterior decisión la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación *“con el fin de que el Tribunal la revoque en su integridad y se concedan las pretensiones de la demanda tanto en los aspectos declarativos como en las condenas. Para lo cual hago los siguientes reparos a la sentencia: La entidad demandada manifestó en la carta de despido que el despido era sin justa causa. En la terminación de los contratos de trabajo lo único que vale es lo que se dice, y se dice que terminó sin justa causa y por eso le pagó la indemnización como se observa en la liquidación final del contrato de trabajo. Por otra parte, manifiesta el señor juez que el contrato empezó en julio de 2010 mientras que se probó que hubo una sola relación laboral que inició en el año 2009, el primero de octubre del 2009. A pesar de los múltiples documentos de contratos, la relación laboral fue única porque no hubo solución de continuidad entre el ingreso y la terminación del contrato. Tampoco se tuvo en cuenta por parte del señor juez que el demandante en sus quejas de acoso laboral acudió a varias entidades que no eran las competentes para conocer del acoso laboral porque nunca se le entregó el reglamento interno de trabajo con las anotaciones que exige el artículo 9º de la ley 1010 de 2006 que es incorporar en el reglamento de trabajo las normas sobre acoso laboral, cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral, cuáles son las entidades que deben conocer de ese acoso laboral y obviamente la entidad demandada no iba a decir que el contrato terminaba por la discapacidad del demandante y lo iba a ocultar siendo que es la causa por la cual terminó el contrato y se hizo sin acudir al Inspector del Trabajo para que calificara la justa causa de terminación del contrato. El trabajador fue recibido por la empresa ya con la discapacidad de su brazo izquierdo, pero sufrió discapacidad de su brazo derecho y no fue atendido en la forma que requería para superar su discapacidad atendiendo a que debían reubicarlo, darle otras funciones y según lo que manifestaron los testigos siguió siendo obligado a limpiar vidrios que era una de las actividades expresamente prohibidas por el médico tratante. El señor juez tampoco tuvo en cuenta que la entidad demandada envió como prueba documental el horario que se le fijó al demandante cronometrando las actividades que debía ejercer durante la jornada de trabajo. Esos documentos fueron aportados cuando se subsanó la contestación de la demanda que después fue admitida por el señor juez. Está probado que el demandante puede realizar sus funciones de acuerdo a su capacidad con las restricciones que mandó el médico pero no era insuperable la discapacidad con la autorización que debía dar el Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato, por el contrario, el demandante siempre prestó sus servicios con muy buena voluntad como lo declararon los testigos y la discapacidad fue la causa de la terminación del contrato, razón por la cual se hace obligatorio su reintegro al trabajo y el pago de salarios y prestaciones durante el tiempo que ha estado por fuera del servicio. No se tuvo en cuenta tampoco el reglamento interno de trabajo*

que fue aportado por la entidad demandada en el cual no aparece integrada la Ley 1010 de 2006 como lo ordena el artículo 9. Tampoco se probó por parte de la entidad demandada que le hubiera entregado al demandante el reglamento interno de trabajo y tampoco se probó por parte de la entidad demandada que ese reglamento de trabajo hubiera estado fijado en dos sitios distintos de la empresa como lo obliga la ley laboral... ”.

8. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 11 de septiembre de 2023; luego, con auto del 28 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas los allegaron.

La apoderada del **demandante**, luego de reiterar los hechos y pretensiones de la demanda, así como su contestación y lo decidido por el juez, insistió en los argumentos de su recurso de apelación y señaló que el juez no valoró como le correspondía las piezas procesales del expediente ni las pruebas recaudadas; menciona que la demandada tenía conocimiento de las lesiones que el actor tenía en su brazo derecho, y así se desprende de las recomendaciones médicas; señala que el juez indicó que no estaban probadas las quejas de acoso laboral y aun así hizo referencia a las mismas; señala que la demandada no demostró que hubiese entregado al trabajador el reglamento interno de trabajo; que el actor presentó quejas al revisor fiscal de la empresa Terminal de Transportes de Girardot S.A., que funciona en el mismo edificio, porque el representante legal de la demandada es el mismo representante de dicha terminal, según PDF 50, lo que explica la razón por la cual el demandante “*durante la relación laboral tuviera cargos tanto de aseo como en la portería y en los puestos de control de Ricaurte, Flandes y de Tocaima, que no corresponden a servicios de EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT P.H. sino de la TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.*”; finalmente, reitera que dada la discapacidad del demandante no debió despedirse sin permiso de la entidad competente.

Por su parte, el abogado del **demandado** señaló que la desvinculación del demandante no obedeció a su discapacidad, y aunque se dio de manera unilateral y sin justa causa, lo cierto es que se agotó un procedimiento administrativo interno por las actuaciones realizadas por el actor en contra de la propiedad horizontal y de la sociedad Terminal de Transportes de Girardot S.A., y por las quejas presentadas por él ante terceros, estos son: la Superintendencia de Transporte quien dio traslado al Ministerio de Trabajo y ante el revisor fiscal de la sociedad Terminal de Transportes de Girardot S.A.; y que en dicho procedimiento se concluyó que existía una justa causa para dar por terminado el contrato del actor, no obstante, “*el Edificio siendo garantista y en aras de no hacer más gravosa la situación del señor Oviedo, decidió darlo por*

terminado sin justa causa y asumir el pago de la indemnización que contempla la Ley"; y que, con base en la jurisprudencia laboral, "el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido"; máxime cuando en este caso la discapacidad del demandante "nunca fue limitante para la realización de las labores encomendadas".

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* establecer cuál es el extremo inicial de la relación laboral; *ii)* determinar si el demandante fue despedido sin justa causa por parte de su empleador, y *iii)* verificar si la razón de dicha desvinculación se dio por el estado de discapacidad del demandante.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes y que dicha relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador, pues corresponden a situaciones fácticas que fueron aceptadas por ambas partes.

El a quo al proferir su decisión, luego de analizar las pruebas recaudadas, así como las manifestaciones efectuadas por ambas partes tanto en los escritos de demanda y contestación, así como en los alegatos finales, manifestó que *"las razones del despido comunicadas al trabajador hacen relación a la demostración de faltas graves cometidas por este de acuerdo con el proceso disciplinario seguido en su contra, pero sin embargo se formalizó el despido sin justa causa con indemnización. También se comprobó que el trabajador presentó dolores en su miembro superior derecho y en región lumbar que fueron tratados con terapias, habiéndose recomendado cambio de puesto de trabajo, para lo cual el empleador decidió excluir de sus tareas la limpieza de vidrios y barrida del parqueadero en la terminal de transporte, indicando el uso de pausa cada 2 horas, como hoy se corroboró igualmente con los interrogatorios de parte y con los testimonios. Igualmente quedó establecido que el trabajador inició su vinculación laboral con la demandada desde 2010, cuando ya contaba con su discapacidad del miembro superior izquierdo desde los 6 años de edad. Se demostró que el desempeño laboral del demandante fue satisfactorio a pesar de dicha discapacidad. Ha de tenerse en cuenta que los*

hallazgos presentados en la salud del trabajador se refieren a su miembro superior derecho por dolores en el mismo y en región lumbar, motivo por el cual después de finalizada la relación laboral, se calificó como enfermedad laboral en noviembre de 2019”; seguidamente, concluyó que *“Con las anteriores comprobaciones se concluye e infiere con claridad que el despido no se fundó en la discapacidad del trabajador debido a la falta de funcionalidad de su miembro superior izquierdo, ni de su miembro superior derecho, como se menciona en la demanda, sino por razones diferentes, constituidas por los problemas presentados por las denuncias del supuesto acoso laboral de que fuera víctima el trabajador, según lo denunció ante diferentes personas y entidades del Estado, indicándose que el supuesto acoso laboral tenía su origen con problemas anteriores al inicio del trabajo entre dos personas que a la postre se encontraron para trabajar en una misma empresa. El despido tuvo como antecedente el proceso disciplinario seguido en contra del trabajador por considerarlo el empleador incurso en faltas graves como la incitación a otros trabajadores para realizar acusaciones en su contra ante la oficina de trabajo, según la declaración de una de sus compañeras de trabajo, quien manifestó que el demandante decía que tenían que sacar a toda costa al administrador y al jefe operativo y que él con las cartas los tenía asustados y dando vueltas; la situación descrita claramente no tiene nada que ver con la discapacidad del trabajador, resultando lógico que el empleador desee prescindir del servicio de un trabajador que tiene sentimientos y actitudes de conflicto en su contra, que profese sus deseos de sacar a toda costa a personas del cuerpo directivo, que actúe tratando de influenciar a otros trabajadores en contra de la empresa. Queda comprobado así que el despido se fincó en razones ajenas a la discapacidad del trabajador y no existía entonces obligación de acudir ante la oficina del trabajo para que esta calificara el despido, pues como en detalle y concretamente lo han expuesto nuestras cortes, según quedó sentado en la argumentación legal y jurisprudencial, solo obliga a dicha consulta el permiso cuando la causa del despido se funda en la imposibilidad rotunda para el trabajador de continuar trabajando debido a la discapacidad que padece”*.

Frente al primer problema jurídico planteado, vale decir, el relativo al extremo inicial de la relación laboral, se advierte que el a quo en la parte motiva de su decisión consideró que el contrato de trabajo existente entre las partes intervinientes inició el 1º de julio de 2010, por corresponder a la fecha en la que suscribieron el convenio a término indefinido, sin embargo, esta Sala no comparte esa conclusión a la que arribó el juez, pues, incluso, la misma demandada desde su escrito de contestación acepta que entre dicha propiedad horizontal y el demandante existió una única relación laboral, que inició el 1º de octubre de 2009 y que se dio por finalizada el 2 de abril de 2019; por ende, al ser un hecho que no era objeto de contradicción, no le era dable al juez de primera instancia obviar lo admitido por las partes, máxime cuando ello está debidamente acreditado con la prueba documental.

Al respecto, obran contratos a término fijo por 3 meses vigentes del 1º de octubre al 31 de diciembre de 2009 (pág. 21-22 PDF 001), del 1º de enero al 31 de marzo de 2010 (pág. 23-24 PDF 001), y si bien reposa una carta de no prórroga de fecha 15 de febrero de 2010 (pág. 66 PDF 032), lo cierto es que se

allegó otro convenio a término fijo por 3 meses vigente del 1º de abril al 30 de junio de 2010 (pág. 25-26 PDF 001), el cual, aunque se comunicó la no renovación mediante carta del 20 de mayo de 2010 (pág. 62 PDF 032), la verdad es que la relación laboral continuó pero esta vez mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el que se suscribió el 1º de julio de 2010 (pág. 60-61 PDF 032). Es cierto que también reposan otros contratos a término fijo por 3 meses, vigentes del 1º de octubre al 30 de diciembre de 2010 (pág. 27-28 PDF 001) y del 1º de enero al 31 de marzo de 2011 (pág. 29-30 PDF 001), por lo que podría pensarse que la vinculación volvió a estar por un convenio a término fijo; no obstante, no puede pasarse por alto que las partes, el 1º de febrero de 2014, suscribieron un otrosí al contrato de trabajo a término indefinido del 1º de julio de 2010 (pág. 54-55 PDF 032), por tanto, es viable concluir que los intervinientes tenían claro que el convenio que estaba vigente entre ellos y que gobernaba su vinculación laboral, era el contrato a término indefinido. En ese orden de ideas, como quiera que la relación laboral se mantuvo vigente desde el 1º de octubre de 2009 hasta el 2 de abril de 2019, ha de entenderse que la misma es única, más aún cuando no se modificaron las demás condiciones de la vinculación, y, se reitera, tales circunstancias fueron aceptadas por la entidad accionada al dar contestación a la demanda, y así también se constata en la liquidación final de acreencias laborales visible en las páginas 72 a 74 del archivo PDF 032; por lo que así debe declararse.

Ahora bien, en cuanto al segundo problema jurídico, cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello. Además, es de señalar que el artículo 164 ibídem preceptúa que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, principio que se conoce y se define en ese artículo como el de necesidad de la prueba.

Igualmente, para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

En este orden de ideas, debe indicarse que, independientemente de las razones que la parte demandada hubiese dado en el escrito de contestación de la demanda, o en su interrogatorio de parte, incluso, en el memorando interno THC-PH-008/019 del 2 de abril de 2019 por medio del cual se comunica la decisión de finalizar el proceso disciplinario que se inició al demandante el 18 de febrero de ese año, y en el que se hace mención a la existencia de justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo del actor (pág. 31-32 PDF 001), la verdad es que las únicas razones que pueden ser tenidas en cuenta para la finalización del vínculo laboral son las que aparecen expuestas en la carta de "Terminación unilateral sin justa causa de su contrato individual de trabajo a término indefinido", de fecha 2 de abril de 2019, (pág. 71 PDF 032), la cual fue aportada por la misma entidad demandada, y en ella se observa que se da por terminada la relación laboral de manera pura y simple, **sin justa causa**, sin hacer manifestación adicional con relación a la justeza del despido, como se observa a continuación:

EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT

PROPIEDAD HORIZONTAL

NIT No. 808003673-1

Girardot, 02 de Abril de 2019

Señor
LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA
Auxiliar Operativo G-2
EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT P.H
La Ciudad

Ref.: Terminación unilateral sin justa causa de su contrato individual de trabajo a término indefinido.

Respetado señor Oviedo:

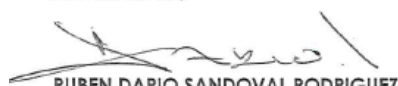
Con toda consideración me permito informarle que la empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente sin justa causa su contrato de trabajo, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, esta determinación es efectiva a la finalización de su jornada laboral del día de hoy 02 de abril de 2019.

Por tal razón en la oficina de la administración del Edificio Conjunto Terminal de Transportes de Girardot P.H. le será pagada la indemnización correspondiente, junto con los demás derechos a su favor.

De igual modo, se le hace entrega de la orden correspondiente para que se practique el examen médico de egreso, al igual que la constancia de pago de los aportes parafiscales y aportes a la seguridad social integral, de los últimos tres meses y certificación laboral.

Agradecemos su esmero y dedicación en la realización de sus funciones durante el tiempo de vinculación con nuestra empresa, al tiempo que le auguramos éxitos en sus actividades futuras.

Atentamente,


RUBEN DARIO SANDOVAL RODRIGUEZ
Administrador



En ese sentido, aunque el proceso disciplinario se inició al demandante por no haber seguido el conducto regular en tanto presentó sendas quejas por acoso laboral ante entidades o personas que no correspondían, lo que la propiedad horizontal calificó como falta grave, y el demandante refuta que no le fue

puesto en conocimiento el reglamento interno de trabajo en el que se señalara cuál era el ente competente para presentar su queja, lo cierto es que al haberse dado por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, no le es dable a este Tribunal entrar a analizar las causales invocadas al interior del proceso disciplinario, pues ello sería innecesario en tanto la conclusión sería la misma, que el contrato terminó sin justa causa como se comunicó al demandante en la carta de despido.

En consecuencia, se declarará que el contrato de trabajo a término indefinido existente entre los aquí intervinientes desde el 1º de octubre de 2009, terminó de manera unilateral por parte de la entidad empleadora, sin justa causa, el 2 de abril de 2019.

Así las cosas, no puede concluirse como lo hizo el juez de primera instancia, que el despido del trabajador se dio por una causal objetiva, pues, se insiste, el mismo no estuvo fundamentado en una justa causa, por ende, podría presumirse, en principio, que el despido del trabajador fue discriminatorio en atención a su estado de salud, máxime cuando la misma entidad demandada admite que el trabajador tenía una discapacidad, y aun así, no solicitó permiso al inspector del trabajo para proceder a su desvinculación sin justa causa; a lo que se suma que, dicho sea de paso, no puede concluirse como lo hizo el juez a quo, que resultaba *"lógico que el empleador desee prescindir del servicio de un trabajador que tiene sentimientos y actitudes de conflicto en su contra, que profese sus deseos de sacar a toda costa a personas del cuerpo directivo, que actúe tratando de influenciar a otros trabajadores en contra de la empresa"*, como lo coligió del proceso disciplinario, ya que, en este punto, la Sala observa que la demandada inició dicho procedimiento en atención al informe que presentó el revisor fiscal de la Terminal de Transportes de Girardot S.A. el 14 de febrero de 2019, en el que dicho revisor le remite al gerente de la terminal, señor Rubén Darío Sandoval, *"unos documentos que han radicado en mi oficina el señor LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA, funcionario de la copropiedad terminal de transportes de Girardot, empresa sobre la cual no tengo ninguna injerencia"* (pág. 98 PDF 032), y que según sus anexos corresponden a: una *"QUEJA LABORAL ANTE PERSONA INCAPACITADA"* dirigida a la Superintendencia de Puertos y Transporte, en la que el actor solicita respetar sus derechos como persona discapacitada y se haga seguimiento a *"la presente queja de acoso laboral y se ordene a la Gerencia del terminal de transporte de Girardot mejorar mis condiciones laborales primado mis derechos como discapacitado"*; y una comunicación dirigida a la Empresa Terminal de Transportes de Girardot en la que pone de presente el acoso laboral del que considera ser objeto; advirtiéndose que en la diligencia de descargos se le indagó al trabajador sobre su incumplimiento por no seguir *"el conducto regular frente a las solicitudes u observaciones que diera lugar"*, por cuanto presentó *"quejas a personas externas y ajenas a la copropiedad"* y no ante su jefe

inmediato, como lo era el administrador de la copropiedad; situación que no guarda relación con lo concluido por el juez; además, considera la Sala que la entidad empleadora al advertir la existencia de tales quejas por acoso laboral presentadas por el trabajador, específicamente, por su situación de salud, como allí se menciona, ha debido remitirlas al comité de convivencia para que se efectuara la investigación correspondiente, sin que así lo hubiese hecho, y por el contrario, inició un proceso disciplinario contra el demandante por ese motivo.

Sin embargo, lo anterior no quiere decir que deba ordenarse de manera automática el reintegro del trabajador pues para ello debe comprobarse si el mismo es sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o por limitaciones del trabajador, es menester tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala: *“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*. Así mismo, dicho artículo 26 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despido (Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000).

Debe tenerse en cuenta que la disposición legal tiene dos componentes: el primero la renuencia a una vinculación laboral de una persona con limitación, que se podría justificar siempre que se demuestre que la limitación es incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar; y el segundo la terminación del contrato de trabajo o el despido de una persona limitada ya contratada, que se podría obviar con el permiso de la autoridad del trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia también ha abierto la posibilidad de que frente a una justificación o causal objetiva pueda también terminarse la relación, prescindiendo del permiso.

Aunque de acuerdo con el lineamiento trazado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia SL1152 de 2023 (reiterada entre otras, en providencias SL1154, SL1504, SL1376, SL1590, SL1410, SL1789, SL1608, SL1752 y SL1738, todas de 2023), también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, pues todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio que, en palabras de la Corte, *“... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.”*

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos o un accidente, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Por tanto, a partir de la mencionada providencia se determinaron 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; presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio.

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. Incluso, la sentencia SL1152 de 2023 antes aludida, consideró que el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral como prueba para acreditar una situación de discapacidad, no es concluyente ni definitivo. Al respecto, ya la misma Corte en sentencia SL572 de 2021, había señalado “ (...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Aspectos que son ratificados en el pronunciamiento de la Corte antes mencionado, en el que se asentó “(...) el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás” (SL1152-2023).

De todas formas, cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, elementos que deben ser analizados en su totalidad, pero si no existen hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia

en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Además, debe agregarse que la estabilidad laboral reforzada que los empleadores deben garantizar en tratándose de trabajadores que se encuentran en estado de discapacidad y/o de debilidad manifiesta por su estado de salud, no solamente cubre a quienes sufran una patología de origen laboral, sino que esa garantía se reserva para toda persona que padezca una afección en su salud a mediano o largo plazo, sea de origen laboral o común, que concurra con la existencia de barreras de tipo laboral que le impidan ejercer su labor en condiciones de igualdad y que ello sea conocido por el empleador, como antes se aludió.

Aunado a lo anterior, como en este caso estamos frente a una persona a la que se ordenó su reubicación laboral en atención a su estado de salud, debe indicarse que la Corte en sentencia SL1410-2023 agregó que *«los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia»*, esto por cuanto el artículo 1º de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es remover los obstáculos para permitir la *«participación plena y efectiva en la sociedad»* de las personas discapacitadas mediante *«medidas de integración social»*, y por esa razón, el artículo 2, inciso 4, ibídem, contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de *«garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales»*, así como lograr *«la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás»*; y en ese orden, coligió la Corte, que *«mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad»*, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección, no a su eliminación; y por tanto, concluyó en esa decisión:

“(…) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir

las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.

Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (...) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.

Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada”.

Con base en las anteriores directrices generales y examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien, en virtud de los preceptos sobre carga de la prueba previstas en el artículo 167 del CGP, está obligado a acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas son de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás; circunstancias que en este asunto están plenamente acreditadas, pues de las pruebas aportadas es dable establecer que el demandante para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 2 de abril de 2019, padecía no solamente de “*ATROFIA DE MIEMBRO SUPERIOR IZQUIERDO, MANO EN GARRA CON IMPOSIBILIDAD PARA EXTENSIÓN DE DEDOS*”, en atención a una herida que sufrió por proyectil de arma de fuego cuando tenía 6 años de edad, “*CON POSTERIOR OSTEOSÍNTESIS*”, según certificado médico del 14 de marzo de 2018 (pág. 111 PDF 32), **sino también** de “*EPICONDILITIS*” y “*SÍNDROME DE HOMBRO DOLOROSO*” del miembro superior derecho, como bien se desprende de la historia médica de fecha 29 de octubre de 2018, en la que además se deja constancia del dolor que tiene el paciente “*EN EL CODO DERECHO, CON LA ACTIVIDAD FÍSICA, NO MEJORA CON TERAPIAS () SE EXTIENDE AL HOMBRO*”, se propone infiltraciones y terapias de hombro y columna lumbar, y se remite a “*MEDICINA LABORAL PARA INCLUIR COMO PATOLOGÍA LA EPICONDILITIS, EL SÍNDROME DE HOMBRO DOLOROSO Y LA LUMBALGIA* (págs. 34-36 PDF 001 y 115-116 PDF 032). Incluso, obra constancia emitida por la IPS Virrey Solis S.A., en la que el médico tratante deja constancia de que el “*PACIENTE EN MENSIÓN (SIC) PRESENTA CUADRO DE VARIOS MESES DE EVOLUCIÓN CONSISTENTE EN DOLOR EN MIEMBRO SUPERIOR DERECHO, SE RECOMIENDA REUBICACIÓN EN SU TRABAJO*” (pág. 33 PDF 001 y 118 PDF 032), siendo recurrente la atención médica para tratar tales

patologías, como bien lo señaló el representante legal de la accionada en su interrogatorio de parte, por lo que es viable catalogarlas como de mediano o largo plazo, pues incluso, así también se verifica en las historias médicas de fechas 30 de abril y 30 de octubre de 2019, y en la calificación de origen en primera oportunidad, que realizó la EPS el 29 de noviembre de 2019, en la que determinó que el diagnóstico de epicondilitis lateral derecha es de origen laboral al igual que el síndrome del manguito rotador derecho, que si bien estos últimos conceptos son posteriores a la terminación del contrato de trabajo, permiten evidenciar que los padecimientos sufridos por el actor son de mediano o largo plazo, y, además, que tales enfermedades subsistían a la terminación del contrato de trabajo. (pág. 50 PDF 001).

Además, la Sala advierte que tales patologías eran de pleno conocimiento del empleador, pues, aunque no lo aceptó al dar contestación a la demanda, lo cierto es que es la misma entidad la que allega las citadas historias médicas, así como las autorizaciones de servicios expedidas al demandante, la recomendación para reubicación laboral entre otros certificados médicos (pág. 111-118 PDF 032). Es más, la entidad en atención a los problemas de salud que el demandante padecía en su brazo derecho, emitió los siguientes memorandos internos: uno del 29 de noviembre de 2018, para instrucción de manipulación de cargas, en la que le informa al demandante que *"como medida de promoción de la salud en el lugar del trabajo, se le solicita que la manipulación de cargas que realice en sus actividades laborales no sea superior a 12 kg, y que realice una pausa activa cada 2 horas"* (pág. 37 PDF 001), y otra del 19 de diciembre de 2018 para el seguimiento de recomendaciones médicas sobre su discapacidad en atención a *"la recomendación médica de reubicación de su puesto de trabajo"* (pág. 38-39 PDF 001).

Ahora, de la actitud asumida por el empleador frente a la reubicación laboral del trabajador en atención a sus recomendaciones laborales, puede concluirse sin lugar a dudas que las referidas patologías le implicaron una barrera de tipo laboral que le impedía al actor realizar su labor en las condiciones inicialmente pactadas, en igualdad de condiciones respecto a los demás trabajadores. Así se dice porque en el citado memorando de fecha 19 de diciembre de 2018, la demandada le indica al demandante que *"una recibida la recomendación médica de reubicación de su puesto de trabajo, la misma fue puesta en conocimiento del vigía de seguridad y salud en el trabajo, quien inicio (sic) el procedimiento correspondiente para dar cumplimiento a la misma, una vez agotado el procedimiento respectivo, se tiene las siguientes conclusiones: 1. Respecto a la reubicación de puesto de trabajo, como usted bien sabe en el EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PROPIEDAD HORIZONTAL, no existen puestos de trabajo a (sic) adicionales donde pueda ser reubicado, toda vez que todos nuestros empleados realizan las mismas funciones que usted tiene asignadas", "2. No obstante lo anterior, se analizaron las recomendaciones emitidas por la Fisioterapeuta que realizó el análisis de su puesto*

de trabajo, quien indica que se debe cambiar de sus funciones, las actividades de limpieza de los vidrios y adecuar sus turnos de trabajo para que tenga un mayor descanso dentro de la jornada laboral, debido a que estas actividades le generan mayor molestia para su salud”. “Por lo anteriormente expuesto y en pro de su mejoría de condiciones de salud, la administración de la copropiedad ha decidido: “1. Modificar de sus funciones las actividades de limpieza de vidrios y limpieza y/o barrido de parqueadero, por lo tanto a partir de la fecha le queda prohibido la realización de estas actividades dentro de su jornada laboral” “2. Modificar sus turnos de trabajo y establecer como su horario laboral a partir del 1 de Enero de 2019, el siguiente, de lunes a sábado de 8:00 am a 12:00 pm con dos horas de almuerzo regresando a trabajar a las 2:00 pm hasta las 6:00 pm, disfrutando de sus 10 minutos de descanso en la mañana y en la tarde, esperando de esta forma contribuir a que tenga un tiempo de descanso más prolongado”, “3. De igual forma se le recuerda que debe continuar realizando las pausas activas cada 2 horas o menos si llegare a sentir molestia en sus extremidades superiores” (pág. 38-39 PDF 001).

Por tanto, al tener presente que el demandante en los cargos de oficios generales y auxiliar operativo G-02 que realizó para la demandada, estaba encargado de hacer el aseo de la Terminal de Transportes de Girardot, y dentro de sus funciones estaban las “de barrer, de trapear, de limpiar los vidrios, en fin, esa es la función que él desempeñó todo el tiempo”, como bien lo señala el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte, y lo ratifican los testigos que declararon en juicio; y que la fisioterapeuta de la demandada emitió recomendaciones laborales con base en el análisis de su puesto de trabajo del demandante, y por esa razón la misma demandada decidió, entre otras determinaciones, “Modificar de sus funciones las actividades de limpieza de vidrios y limpieza y/o barrido de parqueadero, por lo tanto a partir de la fecha le queda prohibido la realización de estas actividades dentro de su jornada laboral”, resulta palmario que la discapacidad sufrida por el demandante en su brazo derecho, que fue la que dio lugar a las anteriores recomendaciones, le generaron una barrera al no poder realizar las labores para las cuales fue contratado, y que, dicho sea de paso, ejecutó al servicio de la demandada durante casi 10 años; máxime cuando el mismo representante legal de la entidad y la auxiliar administrativa de la empresa que rindió su testimonio en el proceso, fueron claros en mencionar que tales recomendaciones se encontraban vigentes para la fecha de la finalización del vínculo laboral, incluso, la auxiliar administrativa del conjunto demandado reiteró que con base en las recomendaciones médicas se modificaron las funciones del demandante “ya no era tanto parqueadero, sino pues otras áreas donde él no tuviera tanto que utilizar su brazo”, refiriéndose al brazo derecho, con lo que se evidencia que el malestar de dicho miembro superior era de tal magnitud que le imposibilitaba ejecutar sus funciones de manera normal como antes las realizaba.

En ese orden de ideas, considera la Sala que en este caso concurren tanto las deficiencias físicas a mediano o largo plazo, y la existencia de barreras que

impiden al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás, con conocimiento pleno del empleador, con lo que se concluye que el demandante es una persona que se encuentra en condición de discapacidad, máxime cuando, se reitera, a pesar de que la empresa demandada implementó medidas con el objetivo de integrar laboralmente a su trabajador discapacitado, las mismas no tienen como finalidad eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho el demandante.

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 y se ordenará el reintegro del trabajador, y se condenará a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir el trabajador desde el 3 de abril de 2019 (día posterior a la terminación del contrato) hasta la fecha en la que se materialice su reintegro, conceptos que deberán ser debidamente actualizados a partir su causación. Las cesantías de ese lapso se consignarán en el fondo a que se encuentra afiliado el trabajador y su actualización se hará a partir del mes de febrero de 2020. Igualmente, se ordenará el pago de los respectivos aportes a salud y pensión durante el mismo tiempo antes aludido.

Ahora, es cierto que la demandada señala que no es posible reubicar al demandante en otro cargo por cuanto en la entidad únicamente existen 3 cargos que son: el administrador, la asistente administrativa y los funcionarios de servicios generales que se encargan del aseo de la propiedad, así como de la terminal de transportes y del parqueadero de ese lugar, labor que realizaba el demandante, no obstante, la Sala advierte que la demandada puede adecuar las funciones del cargo con el fin de cumplir las recomendaciones que para el efecto emita el médico de salud ocupacional, como bien quedó demostrado dentro del proceso.

Así mismo, como la empresa canceló al demandante la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo en la suma de \$6.824.989 (pág. 72-74 PDF 032), y dicha decisión queda sin efectos con esta sentencia, deben ordenarse las restituciones respectivas y en tal sentido se autoriza a la demandada que de las sumas que deba pagar, descuenta lo que ya pagó por indemnización. En todo caso se ordena que aquella suma (\$6.824.989) debe actualizarse desde que se hizo su pago al trabajador hasta la fecha en que se hagan las aplicaciones correspondientes.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas de ambas instancias a cargo de la demandada de conformidad con lo

dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del CGP, como agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$2.600.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 23 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Girardot, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario de LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA contra EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PH, en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda; en su lugar, se declara que el contrato de trabajo existente entre las partes inició el 1º de octubre de 2009, y que el despido del que fue objeto el trabajador el 2 de abril de 2019 es ineficaz, por lo que se ordena el reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensión, causados desde el 3 de abril de 2019 (día posterior a la terminación del contrato) hasta la fecha en la que se materialice su reintegro. De los anteriores conceptos, la demandada podrá descontar lo pagado por indemnización por despido injusto en el momento de terminar el contrato. Ambas cantidades serán actualizadas, en los términos indicados en la parte motiva.

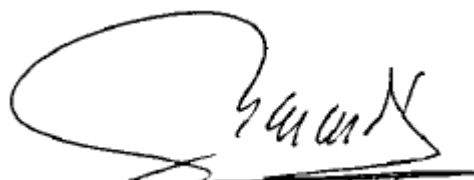
SEGUNDO: Costas de ambas instancias a cargo de la demandada de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del CGP, como agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$2.600.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria