

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25269-31-03-001-2019-00132-01
Demandante: **GUILLERMO ANDRÉS RUIZ AMÓRTEGUI**
Demandado: **RAYO CARGA EXPRESS S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los 23 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se revisa en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 19 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Facatativá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

GUILLERMO ANDRÉS RUIZ AMÓRTEGUI demandó a **RAYO CARGA EXPRESS S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare que entre las partes existe contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de septiembre de 2015 y que se encuentra en estado de debilidad manifiesta debido a las afecciones físicas de salud que padece, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones de enero, febrero y marzo de 2019; el valor de los salarios de 14 días de enero, todo el mes de febrero y 16 días de marzo de 2019; la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que presta servicios para la demandada bajo contrato a término indefinido desde el 18 de septiembre de 2015. Conforme el examen médico de ingreso realizado el 10 de septiembre de 2015, se encontraba en buen estado de salud y no presentaba patologías limitantes para el cargo contratado que fue de auxiliar de mantenimiento en el cual debía desarrollar como funciones inspecciones y levantamiento de llantas, inspecciones de nivel de fluidos, realizar inventario aleatorio físico de las flotas, realizar mantenimiento de cabinas, tanques y guardabarros de la flota. Dentro del desarrollo del contrato, presentó menoscabo en su estado de salud por patologías como degeneraciones específicas de disco intervertebral, estenosis de los agujeros vertebrales por tejido conjuntivo, radiculopatía, discopatía L4-L5 S1, espondilosis bilateral de las interarticulares, lisis de la apte interarticular de L5, por lo que requirió cirugía de columna y cambios post quirúrgicos de instrumentación transpedicular, así como tratamiento de fisioterapia y manejo de medicamentos realizados entre mayo y agosto de 2016. En diciembre de 2016 se realizó un examen médico ocupacional, el cual arrojó resultado no satisfactorio, se expidieron restricciones como pausas activas, no levantar cargas superiores a cinco kilos, evitar posiciones estacionarias, evitar posturas forzadas, entre otras las cuales se llevaron a cabo en la entidad demandada. El 17 de diciembre de 2018 le autorizaron consulta de control por cirugía de columna entre los días 28 de enero y 1 de febrero de 2018, situación que se puso en conocimiento del empleador, sin embargo, la empresa en un acto discriminatorio el día 16 de enero de 2019, sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que instauró acción de tutela cuyo conocimiento correspondió al Juzgado Penal Municipal de Facatativá y en fallo de 28 de febrero de 2019 tuteló de manera transitoria los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad reforzada, seguridad social y mínimo vital, ordenó el reintegro al cargo que ocupaba y le concedió el término de cuatro meses para promover la acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado y solicitara el pago de la indemnización y el mantenimiento del reintegro ordenado, que estuvo desprovisto de su trabajo, así como de las acreencias laborales desde el 16 de enero de 2019 hasta el 14 de marzo de 2019 cuando fue ordenado su reintegro. Agrega que, de acuerdo con el fallo de tutela, el empleador no pudo acreditar que el

despido no tuvo causas distintas a la discriminación del trabajador, desconociendo la estabilidad reforzada.

La demanda fue presentada el 12 de julio de 2019 (fl. 61). El Juzgado de conocimiento mediante auto del 6 de agosto de 2019 la admitió, ordenó dar el trámite del proceso ordinario laboral de única instancia y ordenó notificar a la demandada. (archivo digital 02AutoAdmite.pdf)

El auto admisorio fue notificado a la demandada el 24 de noviembre de 2019 y la parte demandante presentó reforma a la demanda, escrito en el cual adicionó como petición el pago de salarios dejados de percibir y que en lo sucesivo se causen a partir del 17 de julio de 2019. La reforma fue admitida mediante providencia del 26 de noviembre de 2019 (archivos 06NotificaciónPersonal.pdf y 07ReformaDemandaAuto.pdf).

Notificado el auto admisorio de la reforma, la entidad accionada dio respuesta a la demanda, aceptando la fecha de inicio del contrato de trabajo. Se opuso a las peticiones con fundamento en que a la terminación del contrato de trabajo no acreditó ninguno de los requisitos señalados por la jurisprudencia para ser objeto de la garantía de estabilidad ocupacional reforzada, no había presentado incapacidades, ni tenía recomendaciones médicas vigentes, además si bien el contrato terminó sin justa causa, obedeció a un proceso de reorganización de la empresa y no por el estado de salud del trabajador. Propuso las excepciones de pago, carencia de justa causa y título para pedir, inexistencia de fundamentos de hecho que permita aplicar norma de derecho alguna, inexistencia del derecho legalmente protegible, buena fe del empleador, mala fe del demandante, inexistencia de la obligación, el juez no está obligado a mantener las decisiones del juez constitucional, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Facativá, mediante sentencia de 19 de abril de 2021, absolvió a la demandada de las peticiones y condenó en costas a la parte demandante. (Audio y archivo12ActaAudienciaArticulo77.pdf)

Como quiera que la parte accionante no interpuso recurso alguno ante lo desfavorable de la decisión a sus intereses, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo señalado en el artículo 69 del CPTSS y de la sentencia C-424 de 2015 proferida por la Corte Constitucional que declaró exequible el artículo 69 CPTSS pero entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las peticiones del trabajador, afiliado o beneficiario.

Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 28 de abril de 2021.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, el apoderado del demandante presentó escrito en el cual manifestó:

“Los presupuestos procesales y las pretensiones de la demanda giran en torno al reconocimiento y pago de derechos laborales, concernientes al reintegro laboral por despido sin justa causa en persona con estado de debilidad manifiesta, y estabilidad ocupacional reforzada en los términos de la sentencia SU-049 DE 2017, ya que el contrato laboral fue terminado unilateralmente por parte del empleador en razón de las afecciones de salud de mi representado, a que se condene a la sanción por 180 días que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por discriminación de persona con debilidad manifiesta y no solicitud de autorización para el despido al ministerio del trabajo, de persona con estabilidad reforzada, y a los pagos de los salarios causados hasta que se verifique el reintegro, así como los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Es importante resaltar que el demandante trabajó como auxiliar de mantenimiento y fue reubicado en labores de oficina y archivo, labores que aún se desarrollan en la compañía demandada y que es falso que ya no están tales puestos como lo mencionó la testigo de la contraparte en el contrainterrogatorio, y lo ratificó el representante legal en el interrogatorio de parte, al mencionar que los cargos de auxiliar administrativo aún continuaban existiendo, por lo cual frente al punto de existencia de causal objetiva no resultó probada ninguna causal objetiva para la terminación del contrato ya que no existe una reorganización empresarial ni de labores. La demandada no logró demostrar, pudiendo hacerlo, estando dentro de la carga dinámica de la prueba, con una simple demostración documental o con aportes de pruebas como organigramas, fichas de trabajo o de personal etc, limitándose la demandada únicamente a la prueba testimonial de una testigo que además fue tachada por cuanto continúa trabajando con la demandada, es decir, la defensa solamente acude a la prueba menos confiable pudiendo haber aportado los documentos correspondientes para demostrar la causal objetiva de reorganización, frente a la manifestación de que realmente existiera una reorganización en los cargos de la compañía demandada, esa aseveración solamente se hizo a los trabajadores como medio de coartada para poder despedir algún personal, ya que los cargos continuaron existiendo y más aún el de auxiliar administrativo, y encargado del sistema de gestión de gestión y seguridad en el trabajo, sin embargo se reitera que no existió tal reorganización ni causal objetiva, simplemente la compañía demandada, despide trabajadores sin ningún rasero, ni filtro que permita establecer qué personal debe continuar por sus características o labores, y que durante la práctica de pruebas nadie logró contestar precisamente a la pregunta de cuál fue el filtro para despedir al demandante. Frente a lo anterior vale resaltar la nula valoración probatoria del juzgado de primera instancia, como quiera que ninguna de las escasas pruebas allegadas por la defensa, demostró que existiera tal reorganización de la empresa, por el contrario la parte actora aportó testimonios y pruebas documentales puntuales, también demostró que la demandada tenía pleno conocimiento que el demandante se encontraba con estabilidad laboral reforzada, tan así que lo reubicó de auxiliar operativo a auxiliar administrativo, se aportó historia clínica, así como las incapacidades presentadas al empleador y las restricciones medicas otorgadas por médicos de BYSE empresa encargada internamente del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, y testimonios contundentes que demuestran que no hubo justa causa para terminar el vínculo laboral ni tampoco existió autorización del ministerio del trabajo para tal terminación, y que contrario sensu las labores de auxiliar administrativo hoy en día se continúan desarrollando en la compañía. También mencionar que el juzgado en primera instancia se apartó del precedente jurisprudencial valga mencionar la SU 049 DE 2017 que manifiesta: “ LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA NO DERIVA UNICAMENTE DE LA LEY 361 DE 1997, NI ES EXCLUSIVO DE QUIENES HAN SIDO CALIFICADOS CON PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL MODERADA, SEVERA O PROFUNDA, DESDE MUY TEMPRANO LA JURISPRUDENCIA DE ESTA CORPORACION HA INDICADO QUE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA TIENE FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y ES PREDICABLE DE TODAS LAS PERSONAS QUE TENGAN UNA AFECTACION EN SU SALUD QUE LES IMPIDA O DIFICULTE

SUSTANCIALMENTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES REGULARES TODA VEZ QUE ESA SITUACION PARTICULAR PUEDE CONSIDERARSE COMO UNA CIRCUNSTANCIA QUE GENERA DEBILIDAD MANIFIESTA Y EN CONSECUENCIA LA PERSONA PUEDE VERSE DISCRIMINADA POR EL SOLO ESE SOLO HECHO. "La ley y la jurisprudencia han reiterado en constantes pronunciamientos el carácter vinculante más aun con una sentencia de unificación jurisprudencial, ya que la corte constitucional, al ser un órgano de cierre abarca dos situaciones puntuales por un lado garantiza derechos fundamentales y de carácter labora y brinda seguridad al ordenamiento jurídico, por lo tanto, no es posible apartarse de la misma y se debió fallar conforme a la mencionada jurisprudencia. 1. Estado de debilidad manifiesta y estabilidad ocupacional reforzada. Se evidencia que mediante las pruebas aportadas al plenario valga mencionar las historias médicas, citas médicas, concepto de salud ocupacional desfavorable con fecha del 1 de diciembre de 2016 realizado por BYSE y del que se aceptó en el hecho 6, entre otros y los testimonios e interrogatorios surtidos, que existía estado de debilidad manifiesta y por lo tanto estabilidad ocupacional reforzada. Que adicionalmente opero la presunción de despido de manera discriminatoria en atención a su estado de salud. El señor Andrés Ruiz padece una enfermedad en su columna vertebral desde el año 2016, que le generó un estado especial, reconocido jurisprudencialmente como estado de debilidad manifiesta, lo que le otorga un estado de especial protección y una estabilidad laboral y ocupacional reforzada, a sus derechos constitucionales y laborales establecidos en el artículo 53 de la carta política, de los cuales el empleador desconoció y vulneró terminando un contrato laboral sin permiso del ministerio del trabajo, terminación que no debió surtir y menos sin una justa causa. Cabe resaltar que los padecimientos de salud guardan relación directa con las actividades desarrollados como trabajador de rayo carga, por que dificultan sustancialmente la ejecución de las labores propias de su cargo. La jurisprudencia constitucional valga mencionar la SU 049 DE 2017; ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, como lo es el caso que nos ocupa del demandante Andrés Ruiz. La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a "la estabilidad en el empleo" (CP art 53);[61] en el derecho de todas las personas que "se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente" con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (CP arts. 13 y 93);[62] en que el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de "condiciones dignas y justas" (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de "integración social" a favor de aquellos que pueden considerarse "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (CP art 47);[63] en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de "obrar conforme al principio de solidaridad social" (CP arts. 1, 48 y 95). Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo, De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. Igualmente, como se había mencionado basados en el principio de condición más beneficiosa al trabajador por ser la parte débil de la relación laboral, aun cuando ya unas sentencias de unificación decantaron los criterios es importante traer a colación la sentencia T-936 de 2009, donde abarcan la estabilidad laboral de la siguiente manera: (...) Lo anterior queda decantado para el caso concreto que el sr Andrés Ruiz, tenía estado de debilidad manifiesta y por ende estado especial de protección. 1. Terminación del contrato laboral de manera discriminatoria en razón a su salud y despido sin justa causa en dos oportunidades, sin el permiso del ministerio del trabajo y presunción legal de desvinculación laboral de manera discriminatoria. La parte demandante no logro mediante el material probatorio portado, desvirtuar "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", al despedir sin justa causa al señor Andrés Ruiz, y afirmando a través de su representante legal en el interrogatorio practicado que Rayo Carga conocía en su integridad del estado de salud del demandante, quien a la fecha del despido se encontraba reubicado laboralmente como consecuencia de sus restricciones laborales vigentes, sin embargo la demanda Rayo Carga realiza un despido sin justa causa demostrado en la carta de terminación de la relación laboral del 16 de enero de 2019 y por lo confesado en el interrogatorio por parte del representante legal, donde termina el contrato de forma unilateral sustentado en el artículo 64 del cst y omite la carga de acudir a la oficina de trabajo en aras de obtener autorización que le permita terminar el vínculo contractual con el señor Andrés Ruiz. Cabe resaltar que esto no solo ocurrió una vez, sino en dos oportunidades, como quiera que al ser protegidos los derechos laborales por el juez constitucional, con sentencia de tutela del 28 de febrero del 2019, donde se solicitó reivindicar en el puesto de trabajo o en uno de mejor categoría a mi representado, y estableció un término de 4 meses para iniciar la presente acción ordinaria, lo cual se cumplió, sin embargo la demandada en su momento adujo que el término de la protección había fenecido , y que por esta razón TENÍA EL DERECHO A TERMINAR LA RELACION LABORAL carta del 17 de julio allegada al libelo demandatorio, siendo esta afirmación totalmente falsa, ya que como sabemos, lo único que se termino fue la protección del fallo de tutela, y aun se debía pedir autorización del ministerio del trabajo para dar por terminada la relación laboral incluso en esta segunda oportunidad, pero la verdad sea dicha que de mala fe la empresa demandada decide terminar esta relación laboral desconociendo el precedente jurisprudencial" (...) "2. MALA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR Y TRATO DISCRIMINATORIO: Como quiera que el señor Andrés Ruiz, fue reubicado aun cargo administrativo dentro de la compañía rayo carga, la demanda al momento de la presunta reestructuración alegada, tuvo la posibilidad de continuar asignándole la misma tareas de orden administrativos, tareas que hasta al día de hoy siguen vigentes en la compañía por su carácter de esenciales, sin embargo la demanda toma la decisión de prescindir de los servicios del demandante, no por una eliminación de funciones, si no por una elección de propia de personal, en dicha elección del personal, la condición de salud de demándate fue decisiva y así se demostró con los testimonios de la señora Laura Lara quien en su momento fungía como administrativo de la empresa y pudo evidenciar correos electrónicos donde solicitaban los altos directivos que el sr Andrés Ruiz fuera despedido de la compañía, motivo por el cual fue excluido de la selección de personal y despedido unilateralmente por su empleador. Así mismo como bien lo pudo observar el juez de tutela el despido del sr Ruiz fue de manera unilateral sin justa

causa comprobada, y que la demandada no respeto derechos de índole constitucional, como quiera que su argumento central es que no existían al momento de la terminación del contrato restricciones medicas vigentes o alguna pérdida de capacidad laboral, y que los padecimientos físicos son de origen común y no de origen laboral, dando a entender que como la disminución en el estado de salud de mi representado no era de origen laboral no tienen que ser considerados a la hora de poder despedirlo, nada más alejado de la realidad como quiera que desconoció el demandado el derecho a la estabilidad laboral, aun mas cuando el despido fue concomitante con el tratamiento médico, terapias control post operatorio y terapias físicas a cargo de su EPS y que fueron en su momento informadas al demandado, a efectos de ponerlo en conocimiento de tal situación. Así mismo cabe resaltar que el fallo de tutela que protegía al ex trabajador concedió un término para el inicio de la acción ordinaria, situación que se cumplió, y que se puso en conocimiento a la demandada, no obstante, esta decide continuar con el despido, aun cuando se le informa que la demanda ordinaria ya está en curso. 3. SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR: Hasta la fecha el estado de salud del demandante se encuentra en continuo detrimento, situación que le ha impedido obtener trabajo digno para su mínima subsistencia y la de su familia, por lo anterior desde el momento de su desvinculación no cuenta con un salario básico, ni con las garantías del sistema de seguridad social como cotizante, lo que a todas luces no le ha permitido optar por un reconocimiento pensional por invalidez, ya que en razón de la terminación del contrato no cumple con el requisito de las 50 semanas cotizadas como trabajador. Como resultado la demanda deberá asumir las consecuencia procesales y sustanciales, y el reconocimiento de derechos laborales e indemnizatorios, principalmente del reintegro sin solución de continuidad establecido jurisprudencialmente, el pago de salarios dejados de percibir, pago de seguridad social, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial ya que como se dejó decantado no es excluyente la indemnización con el pago de salarios, como quiera que el hecho se consumó, al terminar la relación laboral sin que mediara justa causa ni permiso de la autoridad del trabajo, y aquellas de cara a las facultades ultra y extra patita que el juez laboral considere para el resarcimiento de los derechos laborales de mi prohijado.”

La parte demandada presentó escrito de alegatos, en el cual manifestó:

“1. CONFORMIDAD CON EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA Manifiesto mi completa conformidad con el fallo proferido por el Juzgado Primero (01) Civil del Circuito de Facatativá, habida cuenta que estableció: 1.1. Que el señor GUILLERMO ANDRÉS RUIZ AMÓRTEGUI no contaba con ninguna estabilidad laboral reforzada debido a su estado de debilidad manifiesta por razones de su afecciones físicas de salud, ya que al momento de la terminación del contrato individual de trabajo no acreditó ninguno de los requisitos señalados por la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral para ser considerado sujeto de protección de la Ley 361 de 1997. 1.2. Que la Empresa, cumplió con todas las obligaciones derivadas del contrato individual de trabajo que vinculo a las partes, y se reitera a su vez en el acatamiento del fallo de tutela a favor de aquí el demandante, el cual se llevaron las siguientes acciones: Afiliar y hacer pagos al sistema general de seguridad social y de parafiscalidad desde la expedición del fallo de tutela, dejar sin efectos la liquidación final de prestaciones sociales y salarios que se practicó a corte dieciséis (16) de enero de dos mil diecinueve (2019), pagar salarios desde la expedición del fallo de tutela, reintegrar a la empresa al señor GUILLERMO ANDRÉS RUIZ AMÓRTEGUI al cargo que venía desempeñando o a otro igual o superior jerarquía, conforme a las recomendaciones del área de salud laboral de la empresa o de la EPS a la cual se encuentre afiliado el accionante, para la cual se deberá procurar y autorizar por su parte, la valoración inmediata del accionante por medicina laboral desde la expedición del fallo de tutela, 1.3. Que la empresa procedió a la desvinculación del aquí demandante por justificación y motivos de una justa causa comprobada, el cual nuevamente le pagó de manera completa y oportuna la liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones y salarios al demandante, con corte a diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019). 1.4. Que se declararon probadas las excepciones de mérito denominadas “carencia de justa causa y título para pedir, inexistencia de fundamentos de hecho que permita aplica consecuencia jurídica e inexistencia del derecho subjetivo”. 1.5. Que RAYO CARGA EXPRESS SAS no adeuda concepto alguno al trabajador que se derive del contrato individual de trabajo que los vinculó. En los anteriores términos solicito que el fallo proferido por el Juzgado Primero (01) Civil del Circuito de Facatativá, sea confirmado en su integridad.”

IV. CONSIDERACIONES.

De conformidad con lo expuesto en la demanda y su contestación, la controversia en grado de consulta resulta en determinar si el demandante para el día 16 de enero de 2019 se encontraba en estado de debilidad manifiesta en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dé lugar al reintegro, la indemnización consagrada en la misma normatividad y demás acreencias que se reclaman en la demanda.

No fue objeto de discusión que entre las partes existió relación laboral pues desde que fue contestada la demanda, se aceptó que el demandante comenzó a prestar

servicios desde el 18 de septiembre de 2015, además con la documental allegada al proceso se demostró que la relación laboral terminó el 16 de enero de 2019, por decisión unilateral del empleador y con reconocimiento de la indemnización por despido, para la fecha de terminación desempeñaba el cargo de auxiliar de mantenimiento y devengaba como salario la suma de \$953.000 (fls. 10 – 15). Con ocasión del despido presentó acción de tutela con la cual invocó la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, trabajo, mínimo vital, seguridad social, salud y estabilidad laboral reforzada. El conocimiento de la acción correspondió al Juzgado Segundo Penal Municipal de Facatativá, que mediante providencia del 28 de febrero de 2019, tuteló los derechos invocados y ordenó como mecanismo transitorio el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, conforme las recomendaciones de salud correspondientes, afiliarlo al sistema de seguridad social y garantizar las prestaciones económicas debidas desde la fecha de expedición de la providencia y advirtió a la parte actora que contaba con el término de cuatro meses contados a partir de la notificación del fallo para instaurar la acción ordinaria *“con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado y solicitar el pago de la indemnización correspondiente de conformidad a lo establecido en el CST, si a ello ha lugar, propendiendo además, por el mantenimiento del reintegro aquí ordenado por parte del juez ordinario”* (fls. 18 – 22). En cumplimiento de la orden de tutela, la demandada reintegró al trabajador, sin embargo, el 17 de julio de 2019 por considerar el empleador que el trabajador no presentó la demanda ordinaria laboral en el término de cuatro meses, procedió a su desvinculación y pagó las prestaciones y vacaciones adeudadas por el período comprendido del 9 de marzo de 2019 cuando fue reintegrado hasta el 17 de julio del mismo año. (archivo 14ConstanciaReintegro.pdf)

Respecto de la terminación del contrato de trabajo encontrándose el demandante cobijado por la garantía de estabilidad reforzada, debe tenerse en cuenta que la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha

Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, con ponencia de RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(…)En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,*

[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”

Sobre el estado de salud del demandante al momento de la finalización de contrato, se advierte que con la demanda se allegaron los siguientes documentos: (i) Concepto de aptitud ocupacional de fecha 1 de diciembre de 2016, en el cual se indicaron como recomendaciones laborales: “HIGIENE POSTURAL, PAUSAS ACTIVAS OSTEOMUSCULARES, CAPACITACIÓN ERGONÓMICA” y como restricciones: “PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS DURANTE 5 MIN Y NO LEVANTAR CARGAS SUPERIORES A 5 KG ASI COMO LAS SUGERIDAS POR SU MEDICO TRATANTE” (fls. 8 – 9); (ii) Certificado médico de aptitud laboral de 21 de agosto de 2018, en el cual se indicó como concepto de medicina ocupacional: “USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL, PAUSAS ACTIVAS, HIGIENE POSTURAL, RESTRICCION DE CARGA MAYOR A 25 KG, EVITAR POSICIONES ESTACIONARIAS POR MÁS DE 30 MINUTOS EVITAR POSTURAS FORZADAS SIN CARGA ENFASIS EN HIGIENE POSTURAL PAUSAS ACTIVAS PAUSAS DE REPOSO 3-5 MINUTOS 3 VECES EN LA JORNADA LABORAL.” (fl. 17); (iii) Interconsulta del 13 de diciembre de 2018 de la CLINICA COLSANITAS S.A., en la cual se anotó como motivo de la consulta narrada por el demandante, dos años de evolución de cirugía de columna, desde hace seis meses volvió el dolor en la espalda y como diagnóstico principal se anotó: “Otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral (M5L3).” y como diagnóstico asociado: “Estenosis de los agujeros intervertebrales” (fl. 27); (iv) Resultado de TAC de columna lumbar del 22 de noviembre de 2018, en el cual se anotó como opinión: “INCIPIENTE DISCOPATÍA LUMBAR INFERIOR” (fl. 28); (v) Resultados del examen RM COLUMNA LUMBOSACRA en el cual se anotaron como conclusiones: “Discopatía L4-L5 Y L5-S1. Laminectomía y artedrosis transpedicular bilaterales L5-S1. Espondilolisis bilateral de las pars interarticularis de L5. En L4-L5 hay hernia discal protruida central asimétrica izquierda que contacta la razón L5 izquierda sin compresión. En L5-S1 hay protrusión discal

central no comprensiva. Laminectomía sin fibrosis asociada.” (fl. 29); (vi) Interconsulta en CLINICA COLSANITAS S.A. del 27 de marzo de 2019 en la cual se indicó como diagnóstico principal *“Lumbago no especificado (M545), Confirmado repetido, Causa Externa: Enfermedad general.”* (fl. 30) ; (vii) Ordenes Médicas expedidas el 6 de junio de 2019 expedidas por el INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NEUROLOGIA Y SISTEMA NERVIOSO ILANS en el cual se indicó como diagnóstico: *“DOLOR CRONICO DE COMPONENTE NOCICEPTIVO, DOLOR CRONICO DE COMPONENTE NEUROPATICO, LUMBALGIA POR DISCOPATÍA L4-L5 NO COMPRENSIVA, SINDROME DOLOROSO POR ARTRODESIS+LAMINECTOMIA L5-S1 (MAYO 2017)* (fl. 31); (viii) Indicaciones de manejo del 10 de mayo de 2019 de la CLINICA SANTA ANA SAS – FACATATIVA en el cual se ordenó remisión a neurocirugía y a clínica del dolor de carácter prioritario por imposibilidad al manejo del dolor ambulatoriamente. (fl. 32).

De otra parte, la demandada allegó registro de incapacidades no superiores a 5 días entre el 11 de marzo de 2019 hasta el 3 de junio de 2019, es decir, posteriores a la terminación del contrato que tuvo lugar el 16 de enero de 2019 (archivo 13RelacionCuadroIncapacidades.pdf).

También se practicó interrogatorio de parte al demandante quien narró que cuando empezó a trabajar para la accionada, realizaba funciones como auxiliar de mantenimiento, hacer inspecciones a mulas, a la flota de la compañía, estar pendiente de las llantas, inspección a vehículos. Desde que entró el 15 de septiembre de 2015 y durante los primeros seis meses desarrolló sus funciones sin inconvenientes, luego empezó a presentar complicaciones en la espalda, comenzó a asistir a consultas médicas, le realizaron exámenes entre ellos una radiografía que reflejó unas discopatías, lo empezaron a tratar con terapias, tuvo incapacidades en los años 2016 y 2017 por lo que presentó un nivel de ausentismo muy alto y el 4 de mayo de 2017 le fue practicada cirugía. Aceptó que para el segundo semestre de 2018 y comienzos del año 2019 no presentó incapacidades, pero sí estaba recibiendo terapias y al respecto manifestó: *“estaba en terapias, pero como tal no tuve ninguna incapacidad en esa época.”* (...) *“lo que pasa es que en ese periodo de seis meses acababa de salir de una recuperación de una cirugía que me hicieron en la columna precisamente, entonces fueron los primero seis meses de la cirugía que tuve un proceso de recuperación, bastante satisfactorio, entonces fue en ese periodo de tiempo que no tuve ninguna incapacidad, mas no implica que no tuviera controles, yo seguía en controles con mi médico tratante.”* Que contaba con una calificación de pérdida de

capacidad de laboral del 5%, pero que fue por un accidente laboral que tuvo en otra empresa y el resultado de esa calificación se expidió en el año 2016 cuando ya prestaba servicios para la demandada. Sobre la terminación del contrato, manifestó que en la carta se indicó que era por temas de reestructuración, de lo que no está seguro porque quien era gerente de la empresa y que se retiró en noviembre de 2018, antes de irse, le comentó que en la empresa querían su cargo debido a su estado de salud.

Por su parte el representante legal de la demandada también absolvió interrogatorio de parte en el cual manifestó que el actor al inicio del contrato desarrollaba como función verificar unos temas con los vehículos y durante los últimos tres años de la relación laboral se estaba desempeñando en labores administrativas, que ese cambio obedeció a que cuando entró a la empresa en el examen de ingreso no reportó ninguna preexistencia de salud, pero después presentó documentos de una visita a la EPS y que se trataba de inconvenientes en la columna, que le presentó al gerente de la época y él lo reubicó. En relación con la terminación del contrato, dijo que no solo al demandante sino a otros trabajadores se les terminó el contrato por una modificación de reorganización de la empresa, hubo un cambio de estructura porque la situación financiera de la empresa no permitió tener todos los cargos, que aproximadamente para finales de 2018 e inicios del 2019 existían seis cargos y quedaron con tres, más los conductores a quienes no se les terminó el contrato porque el objeto de la empresa es la operación de carga; que el cargo que desempeñaba el actor ya no existe en la empresa porque varios cargos se fusionaron.

La parte demandante solicitó el testimonio de DIANA IVONNE NARIÑO LÓPEZ, quien afirmó haber trabajado para la sociedad demandada desde enero de 2016 hasta febrero de 2019, para noviembre de 2016 en la empresa empezó a implementarse el sistema de seguridad y salud en el trabajo, fue asignada en el cargo de representante de sistema de seguridad y en ese cargo tuvo conocimiento de la parte de salud de los trabajadores, de capacitaciones prevención, pausas activas, también el estado general de la nómina, que se liquidaban con incapacidades, razón por la cual tuvo

conocimiento de la enfermedad del demandante, quien tuvo una cirugía por la cual estuvo incapacitado tres meses y posteriormente tuvo tratamiento de terapias. Sobre las funciones que desempeñaba el actor en la empresa relató que cuando entró a la empresa, él llevaba aproximadamente cuatro meses trabajando, en ese momento desempeñaba el cargo de auxiliar de mantenimiento cargo en el cual *“lo que hacía era medición y calibración de las llantas, medición de combustible, verificación de mantenimiento de los vehículos, toda la flota de vehículos de transporte, estaba muy pendiente de toda el área de mantenimiento, en general era una labor bastante operativa, ya en el campo de los vehículos”*, luego empezaron los problemas de salud y fue cuando la ARL expidió una serie de restricciones para los pesos que podía manejar y *“en este momento ya se solicitó también la posibilidad que él se capacitara en otros campos de acción, para poder apoyar labores administrativas, en ese momento tuvo una capacitación como el sistema de gestión de calidad y en el plan estratégico de seguridad vial, que ya fue cuando ingresó a apoyar labores administrativas, ya más enfocada a temas de indicadores de mediciones pero ya desde escritorio, ya apoyando documentalmente las cosas que él ya podía manejar, entonces sí tuvo como una reasignación, debido a tenía restricciones a manejo de pesos y también el tema de postura, él tenía que frecuentemente cada dos horas estarse parando del escritorio, hacer su pausa activa, ir, volver, entonces ya se le dificultaba entonces realizar otro tipo de actividades.”* Sobre la terminación del contrato relató: *“la causa exacta no la conozco, sé que el dieron por terminado el contrato dos veces, una vez fue en diciembre del año 2018, en ese momento pues las personas que asistieron al despido, que era la gerente general y el gerente de gestión humana, se les aviso que el tenía un tema de restricción médica, de hecho conocían desde mucho antes y que él estaba en terapias físicas y que pues no era conveniente terminarle el contrato, en ese momento ellos desistieron de esa decisión y unos días después como unos 15 días después volvieron y le llevaron la carta de terminación, realmente que argumentaran cual fue la causa final del despido, no, no lo conozco, no lo sé, sin embargo pues, hay como le dicen a uno en esos temas que son decisiones de la gerencia.”* Agregó que con posterioridad a diciembre de 2018 hubo algunos cambios en la empresa, el cargo que ella desempeñaba lo reemplazaron en febrero de 2019, la persona de operaciones también salió, pero también fue reemplazada, que la parte de gestión humana si la unificaron en Bogotá, que hubo una reacomodación de funciones sin embargo la planta como tal no disminuyó tanto. Que a pesar de haber salido en febrero de 2019 tiene conocimiento de la situación de la empresa y de los cambios realizados porque tuvo que hacer un empalme con la persona nueva quien le comentó que sus funciones iban a ser netamente administrativas, tuvo que entregar las funciones de contabilidad a la persona encargada en Bogotá quien iba a desempeñar esas funciones. Al preguntársele si la reestructuración implicó reducción

o cambio de personas, contestó: *“en algunos casos se cambió las personas porque, por ejemplo tanto el jefe administrativo, como el jefes de operaciones, tuvieron cambio de personas sin embargo la demás estructura se mantuvo, en cuanto al tema de otros cargos, como la persona que manejaba los temas de nómina si se reasigno en Bogotá, en algunos cargos se mantuvo, la estructura que se tenía, en otros si hubo reasignación de funciones”* y respecto de las funciones del demandante *“buena parte se reasignó en Bogotá”*, que esos cambios ocurrieron por el cambio del gerente general quien renunció a finales de 2018, luego vino un nuevo gerente y con él el cambio en los temas administrativos.

ESLEIDER TRIANA, cuya declaración también fue solicitada por la parte demandante, manifestó que trabajó para la sociedad demandada desde el año 2013, se encargaba de la parte de operaciones, mantenía toda la organización de las tractomulas y como uno o dos años después entró el actor como auxiliar de mantenimiento de tractomulas, hacía la parte de inventario, manejaba toda la parte de llantas, cambio de aceite. Sobre el estado de salud y la situación laboral del demandante en la empresa relató: *“como éramos un grupo de siete personas, teníamos como todo lo relacionado con el sistema, de gestión, de calidad, el sistema de seguridad y salud del trabajo, digamos que la empresa, arranco con estos sistemas y nosotros, o sea; me incluyo, estábamos inmersos haciendo los sistemas prácticamente, entonces también hacíamos parte de las brigadas de emergencia, todo lo relacionado al sistema del trabajo, nos hacía capacitaciones, después con lo relacionado con el tema de Andrés, él, permanencia de cierta manera, pues incapacitado, pues por el tema de su salud, pues mantenía con incapacidad y como teníamos el grupo pequeño, nosotros nos suplíamos, como yo estaba en la parte de operaciones, en ocasiones cuando él no estaba, a mí me correspondía hacer la parte de entrega de llantas, bueno sobre todo en ese tema, ya después él se le hicieron una cirugía y duro como casi, no me acuerdo cuanto tiempo, eso fue como de dos meses, que él estuvo en la parte de la cirugía, después de eso, siguió como en su incapacidad, y digamos que yo, después del 2019, antes de retirarme a él lo reintegraron unos días, porque él lo había sacado y después de eso digamos que, lo reintegraron y cuando lo reintegraron, yo dure como un mes y yo pase una carta de renuncia, porque bueno, por tema estructural de la compañía cambio y por temas personales, yo también decidí retirarla y digamos que hasta ahí se, que el duro como unos días y unos meses que trabajo en Rayo Carga y hasta ahorita no sé, me dijeron que ya no estaba trabajando, entonces hasta ahí le puedo contar.”* Que el demandante tuvo un cambio de funciones como al año o dos de estar trabajando cuando pasó a la parte administrativa por el tema de la salud y que en esta área debía cumplir tareas como hacer la parte documental, recolectaba información. Desconoce la razón por la cual fue despedido el demandante. Se le indagó si para los primeros meses del año 2019 la empresa tuvo reestructuración, a lo que contestó: *“Si señor, digamos que cuando en el*

2019, yo también presente mi renuncia, precisamente fue por eso, porque hubo reestructuración y bueno, después de que se fuera Don Javier Mejía que era nuestro jefe en ese entonces, hubo un sistema, bueno que la parte contabilidad era transversal, buenos que todo era transversal entonces si hubo reestructuración, como desde el 2018 más o menos, a la mitad del 2018 para acá ya estaban en reestructuración.” Se le solicitó que aclarara sobre el sistema transversal, manifestando al respecto: “pues eso era lo que nos decía la empresa lo que, un contador era el principal y que ellos se regían, digamos si había un contador, todo los demás, ya no existía contador de Rayo Carga o Rayo Gas, porque todo se manejaba por un contador, o había un cabeza principal, que era el gerente y ese gerente mandaba a los directores en cada empresa, eso el tema que entendía en ese entonces, que ellos manejaron la transversalidad” (...) “a mi punto de vista era la función, como tal de transversalidad es quitar un poco de cargos, para manejarlo una sola persona, creo que eso es como la función de eso, que solamente haya una persona dedicada a la contabilidad, por ejemplo.” Agregó que tiene conocimiento que actualmente en la sede de Facatativá hay personal administrativo, pero desconoce si tienen el mismo cargo o funciones del demandante.

LAURA MARIA LARA ALVAREZ, también llamada por la parte actora, manifestó que es la esposa del demandante, pero también trabajó para la empresa demandada desde el 14 de marzo de 2013 hasta febrero de 2019. Sobre el actor indicó que el ingresó como auxiliar de mantenimiento en el año 2015 desarrollando labores de mantenimiento de tractomulas, engrases, polichados, manejo y mantenimiento de llantas, después vino una desmejora en su salud y para el año 2016 le expidieron restricción de carga no mayor a cinco kilogramos, en el año 2017 confirmaron que tenía una vértebra fracturada y debía hacerse cirugía, por lo que para finales del año 2016 o para 2017 le empezaron a reestructurar su cargo por su condición de salud, por lo que empezaron a vincularlo con los sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud y el plan estratégico de seguridad vial. Luego de la cirugía estuvo incapacitado tres o cuatro meses, volvió a trabajar pero con restricciones. Que para octubre de 2018 hubo cambio de gerente y que para el 27 o 28 de diciembre de ese año tuvo la primera amenaza de despido, pero el demandante les recordó su condición de salud, a lo que le manifestaron que iban a comentarlo con la gerencia corporativa, pero ya en enero lo despidieron a pesar de que ese mismo día se encontraba en terapia física, luego fue reintegrado en marzo de 2019 por una tutela y por recomendación del juez se hizo una revaloración por parte de la ARL la que recomendó que por su estado de salud se sugería teletrabajo o trabajo en casa, que

en abril y mayo de 2019 estuvo en clínica del dolor y en julio a pesar de su estado de salud lo volvieron a sacar. Sobre la terminación del contrato en enero de 2019 dijo que como su labor en la empresa era de asistente administrativa era la mano derecha del gerente de ese momento que era Javier Mejía quien le manifestó que en varias ocasiones las gerencias corporativas estaban solicitando el despido del actor por su estado de salud. Respecto de la reestructuración de la empresa dijo que ella renunció en febrero y no pudo confirmar si había o no reestructuración frente al cargo de él, pero que si hubo cambios en la parte de nómina.

Finalmente se recibió el testimonio de SONIA ALEXANDRA ESTUPIÑAN DAGER, cuya declaración fue solicitada por la parte demandada. Manifestó ser la directora de gestión humana de la sociedad demandada desde el 1º de enero de 2017. Sobre el proceso de reestructuración en la empresa relató que se hizo un proceso de unificación de procedimientos de varias compañías que tienen los mismos dueños, Rayo Carga, Almagás, Rayo Gas y Almapia y al respecto manifestó: *“digamos que ha venido en un proceso de unificación de procedimientos transversales de apoyo, unificando sistemas y tecnologías y centralizando algunos procesos, antes las compañías, digamos que tienen los mismos socios, dueños y antes las compañías, tenían digamos distintos procesos y como que tenía cada uno gestión humana, contabilidad si, y lo que se hizo fue unificar a través de la tecnología y a través de un esquema transversal de estructura organizacional, en ese sentido lo que se hizo primero fue hacer un único ARP, en este caso nosotros fue SISA” (...)* *“SISA es un sistema de operaciones de diferentes módulos, como SAP, no sé si conoce SAP, entonces, digamos que tiene el módulo financiero, el módulo de contabilidad, el módulo de tesorería, el módulo de nómina si, y se centraliza toda la información. Lo que se hizo fue, cuando empezamos este proceso, mucho procesos se llevaban en subsistemas pequeños o ajustados por un Excel y lo que se hizo fue tomar un único sistema con un ERP, que unificara, todos los procedimientos, y pudiéramos de esa manera organizar la data, teniendo data viable, mirar nuevas estrategias de crecimiento o de desarrollo, en ese sentido digamos que se ingresaron, por eso yo ingreso en el 2017, yo ingreso hace cuatro años, mi reto inicial era unificar todos los procesos de gestión humana para todas las compañías y pues así se hizo con el director financiero el gerente financiero, administrativo y financiero, así se hizo para el sistemas de gestión y calidad HSQ si y se trabajaba de manera transversal con todas las compañías, no solamente Rayo Carga también, Almagás, Almapiai y Rayogás si, en ese sentido entonces empezamos todos esos procesos, como cuando llegamos a Rayo Carga, Rayo Carga pues tenía sus propios sistemas, sus propios sistemas de nómina, la nómina era un Excel allí, en ese entonces y digamos que los manejaban de manera independiente, lo que empezamos hacer fue unificar el proceso, tener un único proceso para todas las compañías, desde todas las áreas de apoyo como te estoy diciendo de transversales de apoyo, las áreas operativas o el corte de cada una de las empresas, se conservó de manera independiente, porque cada una tiene una razón social distinta, Rayo Carga su*

razón social es de transporte cierto, mientras que Rayogás es una distribuidora y comercializadora de GLP, Almagás es una almacenadora de GLP cierto y Almapia es una almacenadora de GLP, si puedo explicarles eso está dentro de un proceso, que es el proceso de la cadena de valor, que es almacenamos, cierto y compramos cierto, a Ecopetrol o fuentes externas se almacena, en Almagás o en Almapia, de ahí viene el transporte de Rayo Carga primario de cisternas, distribuye a plantas o clientes que Rayo Gas a tenido en su venta y comercialización si, un poco como para entender la cadena, entonces cada una de estas empresas hace parte de la cadena, entonces como hace parte de la cadena, la parte estratégica de la organización, empezó a ver cuáles eran esos procesos transversales, que teníamos que unificar, entre esos esta gestión humana, contabilidad, finanzas, HSQ, calidad, seguridad, industrial, esta todo el tema de compras, y hay todo un proceso, digamos que también de apoyo de mantenimiento si, en ese sentido cuando empezamos a entrar en ese proceso, a implementar esos nuevos sistemas, muchas de estas empresas si, se empezaron a manejar estos procesos de manera centralizada y lo que hacían era ya, enviar información y el procesamiento de esa información, se hace en los sistemas centralizados, que los estamos manejando en Bogotá, a través de cada una de las áreas.” (...) “ya en el tema de Rayocarga en particular, por ejemplo se empezó a ver que allí se tenía, una directora o una jefe, de contabilidad y financiero, cierto Dianita, y ella digamos que ella manejaba todo esto y tenía su contador y además tenía una auxiliar administrativa que era Laura y un contador adicional si, que paso en este momento, ya esa estructura no funciona de esa manera, ente momento tenemos de un único contador Francisco Cuellar, que es el contador de todas las compañías, cierto él tiene su equipo de trabajo que está en Bogotá, asistentes y auxiliares contables, que ya estaban trabajando desde Rayogás y entonces hoy en día solo tenemos una persona que canaliza toda la información administrativa, financiera de gestión humana y de HSQ, cierto con un auxiliar antes teníamos 4-5-6 personas, para que hicieran esos procesos, eso fue la centralización y esa es la transversalidad, que se hizo y fue como la primera estrategia para unificar proceso y que las empresas ya no funcionaran de manera independiente, si no como una cadena de valor como lo dije anteriormente.” Agregó que la terminación del contrato del demandante obedeció a la gestión que se venía dando en la empresa y no por el tema de salud, que para la fecha de terminación no tenía ningún tipo de incapacidad y solo asistía a terapias.

En consecuencia, con los anteriores medios de prueba, analizados en conjunto atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS); considera la Sala que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo del demandante no se evidencia afectación grave en la salud, tampoco se encontraba incapacitado, pues de acuerdo con la misma declaración del demandante en el interrogatorio en el último semestre del año 2018 y a principios del año 2019 no presentó incapacidades y el hecho que se encontrara en tratamiento de terapias no indica que presentara una afectación grave de salud que le impidiera realizar las funciones que desarrollaba en ese momento y que eran de tipo administrativo desde

hacía aproximadamente tres años, pues ninguno de los medios de prueba practicados en el proceso dan cuenta de ello. Nótese además que tampoco se evidenció que hubiera sido objeto de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral durante la vigencia de la relación laboral con la demandada y la única calificación que tuvo fue por un accidente de trabajo que sufrió antes de entrar a la empresa accionada a laborar y que arrojó una calificación del 5% en el año 2016, esto de acuerdo con la declaración que realizó el demandante en el interrogatorio de parte, pues no se allegó la documental que demuestre esa calificación. Así las cosas, el empleador no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al finiquito del vínculo laboral.

Además de lo anterior, los testigos Sonia Estupiñán Dager de la parte demandada, así como Esleider Triana y Diana Nariño López de la parte actora relataron que para finales del año 2018 y principios del 2019 la empresa entró en un proceso de reestructuración, pues se unificaron los procedimientos de varias empresas de los mismos dueños, razón por la cual se redujo la planta de personal de Facatativá, aspecto que coincide con la reestructuración invocada en la terminación del contrato, decisión por la cual fue reconocida la correspondiente indemnización por despido, por lo que debe concluirse que la terminación del contrato obedeció a un tema de reorganización de la empresa y no al estado de salud del actor. De otra parte y si bien el demandante en su interrogatorio y su esposa quien también fue trabajadora de la empresa manifestaron que se habían enterado que en la empresa querían despedirlo por su estado de salud, tal situación la supieron por comentarios que hizo el anterior gerente de la empresa, sin que exista otro medio de prueba que pueda ratificar esa versión que proviene del mismo demandante, cuya declaración no puede tenerse como confesión en los términos del artículo 191 del CGP y de su cónyuge cuya declaración debe analizarse con más rigor debido al grado de parentesco con el actor.

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que no se dan los presupuestos para que la demandante goce de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo que no es procedente ordenar el reintegro con el pago de salarios, prestaciones

sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que también dependían de la prosperidad de la declaratoria de despido estando el actor cobijado por dicha garantía, lo que impone confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

Finalmente y respecto del pago de salarios a partir del 17 de julio de 2019, se demostró que en esa fecha la parte demandada desvinculó al demandante por considerar que a esa fecha no había presentado la demanda ordinaria laboral tal como se había ordenado en la sentencia de tutela que ordenó su reintegro y que otorgó el término de cuatro meses para que acudiera ante la jurisdicción ordinaria laboral para que reclamara los salarios dejados de percibir en el tiempo que estuvo desvinculado, así como la indemnización correspondiente y el mantenimiento del reintegro ordenado.

(archivo 14.ConstanciasReintegro.pdf)

Al respecto se observa que la sentencia de tutela fue proferida por el Juez Segundo Penal Municipal de Facatativá el día 28 de febrero de 2019 y si bien no existe evidencia de la fecha en la cual fue notificada esta decisión al empleador, lo cierto es que el reintegro en cumplimiento a la orden de tutela, se materializó el día 9 de marzo de 2019, por lo que si se cuenta por lo menos a partir de esa fecha el término de cuatro meses para que demandara, se tiene que el mismo venció el 9 de julio de 2019 y como se indicó en los antecedentes de esta providencia, la demanda fue presentada el día 12 de julio de 2019, es decir por fuera del término otorgado por el juez constitucional para iniciar la acción ordinaria y que se mantuviera la decisión emitida en sede de tutela. Así las cosas, a partir del 9 de julio de 2019 cesaron los efectos indicados en la orden constitucional, por lo que el empleador no estaba en la obligación de seguir cumpliendo la orden de reintegro. Así las cosas, no es procedente acceder a la petición de salarios dejados de percibir a partir del 17 de julio de la mencionada anualidad.

De acuerdo con todo lo anterior, se confirma la decisión de primera instancia, sin que haya lugar a la condena en costas en el grado de consulta.

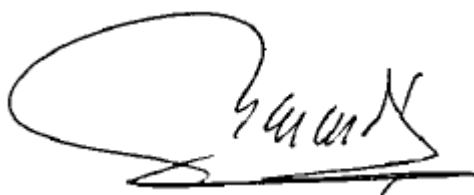
Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de abril de 2021, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Facatativá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **GUILLERMO ANDRÉS RUIZ AMÓRTEGUI** contra **RAYO CARGA EXPRESS S.A.S.**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. SIN COSTAS en este grado de jurisdicción.

NOTIFIQUESE POR EDICTO, Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA