



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SALA LABORAL

Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-012-2021-00519-01 Proceso de Fuero Sindical (Permiso para Despedir) del Instituto Roosevelt contra Martha Patricia Barbosa Castillo (Consulta Sentencia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado, el Instituto Roosevelt, convocó a la señora Martha Patricia Barbosa Castillo, para obtener mediante los trámites propios del proceso de fuero sindical, se declare la existencia de un contrato de trabajo para desempeñar el cargo de auxiliar de archivo, así como que la encartada hace parte de la junta directiva de la organización sindical SINTRAIROOS, en calidad de vicepresidenta, gozando de garantía de fuero sindical, no obstante, existe justa causa comprobada para dar por terminado el contrato de trabajo, ante la comisión de una falta grave en su obligaciones contractuales y reglamentarias y como consecuencia de ello, se autorice dar



por terminado el contrato de trabajo, en cuanto se encuentra amparada por la garantía de fuero sindical. Pretensiones que tienen sustento en los siguientes,

HECHOS:

Adujo el accionante que se suscribió contrato de trabajo entre las partes el 1° de septiembre de 1998, para desempeñar el cargo de auxiliar de archivo, relación que se mantiene vigente a la fecha de presentación de la demanda, debiendo cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, así como en el reglamento interno de trabajo, desempeñándose en la entidad por más de 22 años, primero como auxiliar de aseo y en la actualidad como auxiliar de archivo; que se llevó a cabo inspección para evaluar el sitio de trabajo de la demandada por parte del área de salud y seguridad en el trabajo el 13 de septiembre de 2021, dándole las recomendaciones y restricciones emitidas en su favor, con ocasión del examen de salud ocupacional realizado el 30 de agosto de la misma anualidad; que se remitió correo por parte de la Supervisora de Archivo a la pasiva en el que se informaba que tenía programado un entrenamiento de las actividades relacionadas con las restricciones y recomendaciones el 14 de septiembre de 2021, sin embargo, no se pudo brindar la capacitación, como quiera que la señora Barbosa Castillo no aceptó el plan de trabajo y manifestó desarrollar sus funciones en la forma como las venía desempeñando; que se remitió nuevo correo por parte de la Supervisora de Archivo el 28 de septiembre de 2021, en el que se le informaba sobre el taller al que debería asistir, no obstante, la demandada manifestó que no asistiría, pues el mismo afectaba su salud física y mental.



Adujo, que el plan de trabajo entregado a la encartada por parte del área de salud y seguridad en el trabajo contiene un plan semanas de actividades que deben cumplirse, ajustado a las recomendaciones laborales; que se convocó por parte de la supervisora de archivo a una reunión para el día 24 de agosto de 2021, en el que se le informaría al personal acerca de las actividades y metas a cumplir, sin embargo, la señora Martha Patricia adujo que por problemas de salud no podía archivar en estantería, no hacer actividades que requieran el uso de fuerza o movimientos por el dolor en sus brazos, siendo la única trabajador que se negó a cumplir con el plan de trabajo impartido, pese a que existen seis auxiliares en el área de archivo, razón por la cual, se le preguntó cuáles eran las actividades que realizaba, contestando que recoger las historias clínicas del buzón y del área de cirugías, para organizarlas, quitar los ganchos, ordenarlas y volverlas a enganchar, momento en el cual se las daba a otro auxiliar para digitalizar y armar la carpeta, contestar el teléfono, tomar nota de las solicitudes y luego indicarle a sus compañeros para que efectuaran la solicitud del usuario, actividades que no desconocían sus recomendaciones médicas.

Sostuvo, que el supervisor de archivo le indicó a la demandada que debía cumplir unas metas, pero la misma se negó, manifestando que no iba a maltratar su salud por estar adelantando trabajo, así como, que la supervisora llegó solamente a controlar y medir su trabajo, lo que generaba que se alterara y subiera su tono de voz, por lo que se requirió a la trabajadora informar como organizaba las historias clínicas, sin embargo, lo que efectuó la encartada fue botar las hojas al piso y retirarse del área sin autorización de su jefe, regresando a la media hora con actitud grosera y altanera, haciendo comentarios de lo sucedido; que luego de efectuar varias citaciones para reinducción del plan de trabajo, la trabajadora mencionó que no lo realizaría, ya que al hacerlo, estaría



aceptando las funciones impuestas por su superior, que generaría estrés y tensión, y por ello, continuaría con ritmo de trabajo, de lo que se denota la sistemática renuencia de la trabajadora a atender y cumplir las recomendaciones de medicina laboral, respecto del uso permanente de corrector visual y los controles de su EPS, sino que además, incumple con las tareas y funciones asignadas.

Que la trabajadora desde el momento en que firmó el contrato de trabajo, se comprometió a cumplir con las obligaciones pactadas en el mismo, así como con lo establecido en el reglamento interno de trabajo, normas de las que tiene pleno conocimiento.

Manifestó que se dio pleno cumplimiento al proceso disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo, pues se dio apertura al proceso disciplinario y se citó a diligencias de descargos para el día 5 de octubre de 2021, de la que se pidió su aplazamiento por la trabajadora, situación a la que accedió la pasiva, por lo que la citó para el día 11 del mismo mes y año, a la hora de las 10:30; que en dicha fecha la organización sindical SINTRAIROOS solicitó el aplazamiento de la diligencia para el día 19 de octubre con ocasión de unos problemas personales, solicitud que no fue acogida por la parte actora, no obstante, para garantizar su derecho de defensa y debido proceso, aplazó la diligencia para el día 14 de octubre; que el 14 de octubre de 2021 se recibió comunicación de parte del presidente del sindicato, en la que solicitó el aplazamiento de la diligencia, como quiera que la señora Martha Patricia había sido incapacitada el día anterior y estaba a la espera del resultado de la prueba Covid 19, por lo que nuevamente se aplazó la diligencia para el día 22 del mismo mes y año, a la hora de las 8:30 a.m.;



en la diligencias de descargos estuvo acompañada por dos compañeros del sindicato de nombres Víctor Julio Vanegas y María Isabel Acosta; que finalizado el trámite disciplinario, se le comunicó a la trabajadora la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, el que quedaría supeditado a la valoración y decisión judicial.

Finalmente, mencionó el demandante que la encartada es miembro de la junta directiva de la organización sindical SINTRAIROOS, desempeñando el cargo de vicepresidente, tal y como se demuestra con la comunicación remitida por el sindicato el 17 de septiembre de 2021, de lo que no queda duda, que la encartada goza de la garantía de fuero sindical.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 16 de noviembre de 2021¹. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada, ésta a través de apoderada dio respuesta de forma oral en audiencia², en la que se opuso a las pretensiones.

En su defensa adujo que no incumplió con las obligaciones contractuales, ni las establecidas en el reglamento Interno de Trabajo, establecidas como faltas graves, pues contrario a lo aducido por la parte actora, lo pretendido por la trabajadora era que su empleador le asignara funciones de forma permanente, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones médicas, sin que se impusieran metas como a los demás integrantes del

¹ Cfr. Expediente Digital.

² Cfr. Expediente Digital.



área de archivo, situaciones que se plantearon en el Comité de Convivencia y en la diligencia de descargos. Adujo, que la diligencia de descargos solamente se realizó para dar un visto de legalidad, pero que en realidad lleva consigo la persecución sindical en contra de los afiliados y directivas de la organización SINTRAIROOS, que se ha vuelto costumbre en el ámbito administrativo y judicial. Finalmente, refirió que dadas las condiciones de salud de la trabajadora la colocan en condición de discapacitada, debiéndose aplicar la estabilidad laboral reforzada.

El *aquo* profirió sentencia el 31 de enero de 2022³, mediante la cual autorizó el levantamiento del Fuero sindical y por consiguiente, la terminación del contrato de trabajo, al considerar en esencia, que si bien la actora contaba con concepto médico laboral, también lo es, que en el programa laboral establecido por la empresa se fijaban los criterios que podía desempeñar la trabajadora, sin embargo, no fueron aceptados por la misma, así como no quiso asistir a las reuniones y programas de reinducción que ofreció su empleador para que pudiese desempeñar las obligaciones asignadas, limitándose en indicar, que no asistía por cuanto eran contrarias a las recomendaciones otorgadas por el médico, sin embargo, no allegó medio de prueba alguno que soportara tal afirmación. Así mismo, el fallador de primer grado si bien señaló que la demandante tenía algunas patologías, no se podía extender las mismas a una protección del fuero de salud, como quiera que la misma castiga la discriminación que pudiere tener el trabajador con discapacidad, más no, cuando se encuentra acreditada la justa causa para finalizar el contrato. En igual sentido, refirió que en lo atinente a la acción de acoso laboral, debía resaltarse que lo que se pretende en el proceso en estudio es la acreditación de la justa causa para terminar el vínculo laboral de un trabajador aforado y lo perseguido por la Ley 1010 de 2006, es diferente y

³ Cfr. Expediente Digital.



tienen sus propias consecuencias, por lo que no había lugar a efectuar manifestación alguna frente a dicha actuación.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En tanto la decisión de primer grado fue adversa a las pretensiones del demandante, acorde con lo dispuesto en el artículo 69 del C.P.T. y S.S. se remitió el presente asunto a esta Corporación para que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

El análisis de la Sala se circunscribe a determinar si se encuentra o no acreditada justa causa para autorizar el despido de la trabajadora demandada.

Para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión entre las partes, el vínculo laboral que las ata desde el 1° de septiembre de 1998 y que la demandada se encuentra amparada por la garantía de fuero sindical, en condición de vicepresidente de la Junta Directiva de la organización sindical SINTRAIROOS.

Ahora bien; ha sostenido la Corte Constitucional que la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado



otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados.

Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Señalado lo anterior, la Corporación pasa al análisis de los motivos de inconformidad de la censura.

AUTORIZACION DEL DESPIDO

El artículo 410 ibídem, establece como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero las siguientes:

“ART. 410.—Modificado. D. 204/57, art. 8º. Justas causas del despido. Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”

Estando determinadas en forma precisa y clara cuáles son las justas causas de despido por las que se puede solicitar el permiso para despedir a un



trabajador aforado, en el asunto dimana con claridad que la acción promovida en principio resulta procedente en tanto las pretensiones de la demanda se erigen en lo que para el efecto prevé los artículos 56, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los numerales 1, 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 39, numerales 1, 7 y 10 del artículo 44, numeral 9° del artículo 46 y numeral 5° del artículo 47 y su párrafo.

De acuerdo con lo anterior, para resolver el litigio planteado se debe traer a estudio lo mencionado por las partes en el acta de descargos llevada a cabo el 22 de octubre de 2021, en la que se indicó:

“PREGUNTA. ¿Hemos conocido que usted el día 13 de septiembre del año en curso, fue notificada por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de ponerle en conocimiento el plan de trabajo, de tiempos y las actividades que dan cumplimiento a las recomendaciones que indicó el médico laboral referente a sus patologías, pero el día 14 de septiembre del año que transcurre, le manifestó verbalmente a Johanna Alexandra Martínez Maldonado, exponiendo que no iba asistir por los siguientes argumentos:

“Buenos días Alexandra para manifestarle que no voy asistir a este entrenamiento, ya que por mi autocuidado de mi salud no me puedo exponer, ya que estas actividades me van afectar mi salud tanto física como psicológica, estoy dispuesta a los entrenamientos con base a las actividades que vengo desempeñando y que sea acorde a mi reubicación permanente, a la cual me indica el médico laboral”.

¿Qué tiene que decir al respecto?

RESPUESTA. *Es cierto, relativamente me están mandando a la recepción, donde no tengo la destreza en manejo de computador y por las restricciones de salud debo cambiar de actividad cada 3 horas por patología osteomuscular que se agravan por el frío y mandar correos a lo cual no tengo una destreza de manejo de computador.*



Cuando salud ocupacional realiza la revisión del puesto de trabajo no me consultaron si mi puesto de trabajo era adecuado para mi condición de salud, solo fue consultado a mi jefe inmediata.

No entiendo por qué se cambian las actividades entre salud ocupacional y la jefe Alexandra sin mi consentimiento y sin tener en cuenta mi condición de salud.

Reitero que nunca me preguntaron cómo me sentía y como estaba afectando mi condición de salud.

A Carlos Saavedra le manifesté que el frio de la recepción me haría daño, él me contesta en tono alto y grosero que el frio no me haría daño, considero que no es el profesional adecuado para realizar este tipo de comentarios, dado que por mis dolores osteomusculares el frio de la recepción agrava mi condición de salud.

PREGUNTA. *¿Se encontraba autorizada por su jefe inmediato para no asistir al reentrenamiento?*

RESPUESTA. *No.*

PREGUNTA. *¿Explique las razones por las cuales usted indica que el reentrenamiento afecta su salud tanto física como psicológica?*

RESPUESTA. *El reentrenamiento es algo que yo no sé, no era un reentrenamiento sino una capacitación por el envío de correos y de historias clínicas a lo cual afecta mi salud física por el frio de recepción y movimientos repetitivos y psicológica porque no soy la persona idónea para manejar un computador o un correo, no lo sé hacer.*

PREGUNTA. *¿Usted es consciente que conforme la legislación tiene la obligación de procurar por su estado de salud?*

RESPUESTA. *Sí.*



PREGUNTA. *¿Usted cuenta con autorización médica para no dar cumplimiento a las recomendaciones?*

RESPUESTA. *No estoy faltando a los cumplimientos.*

PREGUNTA. *¿Conocía usted el plan de trabajo que había programado el Instituto, así como las actividades que dan cumplimiento a las recomendaciones que indicó el médico laboral referente a sus patologías?*

RESPUESTA. *No lo conocía porque me estaba pasando un documento a las 4 de la tarde, por salud ocupacional no conocía las actividades que programaba el Instituto las actividades generaban afectación de movimientos repetitivos afectan mi salud.*

PREGUNTA. *¿Considera usted que su negativa a comparecer al reentrenamiento, es coherente con sus obligaciones reglamentarias y/o contractuales?*

RESPUESTA. *Considero que hay un choque entre las labores que me reasignan y mis recomendaciones médicas que afectan mi salud.*

PREGUNTA. *Tenemos conocimiento que usted no cumple con el uso permanente de corrección visual, ni tampoco con el control por su Entidad Promotora de Salud ¿Qué tiene que decir al respecto?*

RESPUESTA. *En cuestiones de lo visual, no es que no las haya utilizado, contaba con lentes para ver de lejos cuando fui al médico laboral me recetaron gafas permanentes desde el 30 de agosto de 2021, estoy en espera de la entrega. No estoy atentando contra mi salud, no estoy evadiendo el tema.*

En las restricciones salud laboral no me manifestaron lo mencionado aquí en la diligencias.



Estuve en control con fisioterapia y ortopedia con diagnóstico generado por compensar por salud laboral. Las restricciones debe darlas el médico laboral, con control cada 3 o 4 meses.

PREGUNTA. *Dentro del Reglamento Interno de Trabajo se encuentra una disposición que establece que se encuentra prohibido para el trabajador “Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes o instrucciones de los superiores, de igual manera el incumplimiento de esta prohibición, genera falta disciplinaria de carácter grave, que tiene que decir al respecto?*

RESPUESTA. *No he faltado a lo mencionado.*

PREGUNTA. *¿Sabía usted que el desconocimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo es una falta grave?*

RESPUESTA. *Si lo sé, pero no lo estoy infringiendo.*

Me sentiría bien en el puesto de trabajo donde me encontraba anteriormente, en el área de Archivo con el arreglo de las historias clínicas de Hospitalización, pero Alexandra manifiesta que yo no doy el rendimiento adecuado en comparación de los otros compañeros sin la debida justificación.

Las nuevas actividades me ocasionan dificultades en mi condición de salud. (...)

Ahora, determinado el hecho que expone el demandante para que se autorice el despido del trabajador, corresponde establecer si el mismo constituye o no una justa causa para finalizar el contrato; y para ello, en tanto se aduce que el mismo se ajusta a la causal prevista en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., corresponde señalar que el referido precepto establece dos supuestos para terminar el contrato de trabajo, de un lado, la violación grave por parte del trabajador a las obligaciones o prohibiciones contenidas en el ordenamiento positivo del trabajo, y de otro, que el



trabajador incurra en cualquier falta calificada como grave en el contrato, el reglamento, pactos o convenciones colectivas.

Se ha de aclarar que en el primer evento, la gravedad de la falta puede ser establecida por el propio operador judicial de acuerdo con el análisis que sobre el particular realice de las obligaciones y prohibiciones que impone la ley laboral al trabajador; al cabo que en el segundo evento, la gravedad de la falta se encuentra establecida de forma anticipada.

En el caso objeto de estudio la conducta que reprocha el empleador la aduce como falta grave que se encuentra en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, motivo por el que se debe analizar dicha situación, para lo cual se debe partir de lo dispuesto en la cláusula 7ª del contrato de trabajo, que dispone.

“SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. (...)”.

Así como, en los numerales 1, 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 39, numerales 1, 7 y 10 del artículo 44, numeral 9º del artículo 46 y numeral 5º del artículo 47 y su párrafo del Reglamento Interno de Trabajo, que norman:

“ARTICULO 39. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:



1. *Respeto y subordinación a los superiores.*
3. *Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.*
4. *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*
5. *Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*
6. *Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.*
7. *Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*

ARTICULO 44. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*
7. *Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*



10. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.

ARTICULO 46. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

9. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.

ARTICULO 47. SON TAMBIEN PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

5. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.

PARAGRAFO: *La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave.”.*

Atendiendo las normas anteriores, se advierte que cualquiera de las prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo se califican como falta grave, aduciendo en esencia la parte actora, el incumplimiento de órdenes e instrucciones del trabajador por parte de sus superiores.

Así las cosas, se advierte que en efecto tales faltas de cumplimiento de órdenes e instrucciones por parte de la trabajadora se encuentran acreditadas, ya que si bien la misma contaba con una serie de recomendaciones y restricciones por parte del médico de salud ocupacional, también lo es, que para dar cumplimiento a las mismas, el Instituto demandante realizó un plan de trabajo el día 13 de septiembre de 2021, en favor de la señora Martha Patricia Barbosa Castillo, en la que



asignó una serie de actividades a desarrollar dentro de su horario de trabajo, que no perjudicarían las recomendaciones médicas, así como, en el mismo escrito le plasmó algunos ejercicios físicos enfatizando sus miembros superiores para los dolores musculo esqueléticos, indicándole que dicho plan se mantendría entre el 14 de septiembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, data en las que vencerían las recomendaciones o restricciones laborales o cuando se presentara alguna eventualidad en el salud de la trabajadora.

Sin embargo, una vez le fue comunicado el plan de trabajo asignado a la trabajadora, mediante correo electrónico remitido por parte de la señora Johanna Alexandra Martínez Maldonado, informó que *“el día de hoy se tenía programado entrenamiento de actividades de las actividades que se indican en el cuerpo del oficio adjunto en su correo al cual no se dio inicio dado que la señora Martha manifiesta no aceptar este plan de trabajo y que seguirá en su puesto de trabajo desarrollando sus actividades como hasta el momento lo ha venido desarrollando.”*, de lo que se advierte que la trabajadora demandada no dio cumplimiento a las órdenes e instrucciones impartidas por su empleador a través de sus representantes.

De igual forma, se advierte tal reiteración de la falta al cumplimiento de las órdenes e instrucciones, en el entendido que se remitió mediante correo electrónico a la demandada, de una reunión de reentrenamiento de funciones y actividades a desarrollar programada para el día 27 de septiembre de 2021, a la que conforme con el acta de reunión del equipo de trabajo la señora Barbosa Castillo no asistió.

En igual sentido, se envió por correo electrónico el reentrenamiento de las funciones asignadas en el plan de trabajo, obteniendo respuesta por parte de la trabajadora mediante correo electrónico del 28 de octubre de 2021,



dirigido a su jefe inmediata la siguiente respuesta *“Buenos días Alexandra para manifestarle que no voy asistir a este entrenamiento, ya que por mi autocuidado de mi salud no me puedo exponer, ya que estas actividades me van afectar mi salud tanto física como psicológica, estoy dispuesta a los entrenamientos con base a las actividades que vengo desempeñando y que sea acorde a mi reubicación permanente, a la cual me indica el médico laboral.”*, manifestaciones que incluso fueron reiteradas tanto en la diligencia de descargos que ya fue trascrita con anterioridad, así como, en el interrogatorio de parte rendido por la trabajadora demandada, en el que manifestó que no atendió el plan de trabajo, ni asistió a las reentrenamientos de tales funciones, pues las mismas iban afectar su salud tanto física como mental, pues no acataban las recomendaciones impartidas por el médico laboral, sin embargo, de la lectura del plan de trabajo que se realizó por parte del profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Roosevelt, sí se atendían las especificaciones médicas y por el contrario, la encartada no acreditó de forma alguna, que en efecto las funciones asignadas le generaran la afectación en su salud o la imposibilidad de mejora de la misma.

En ese orden de ideas, se advierte que de forma continua la señora Martha Patricia Barbosa Castillo incumplía las órdenes e instrucciones asignadas por sus superiores, situación que se acredita con el testimonio de la señora Johanna Alexandra Martínez Maldonado, quien fungió como su jefe inmediata y respecto de quien en su calidad de representante del empleador, dio las órdenes que fueron omitidas por parte de la trabajadora.

Ahora bien, frente a los testimonios de los señores María Isabel Acosta Rodríguez, Víctor Vanegas Castillo a favor de la parte demandada, debe precisarse que los mismos no presenciaron los hechos que se discuten, sino que por el contrario, obtuvieron su conocimiento por intermedio del



dicho de la demandada o en la diligencia de descargos, por lo que no puede darse mayor valor a sus declaraciones.

Finalmente, tal como lo indicó el fallador de primer grado, no se puede dar aplicación al fuero de salud reclamado por la actora, ni a la gestión administrativa por acoso laboral que se mencionó en la contestación de la demandada, en el entendido, que frente al primer argumento, éste opera cuando existe una causal de discriminación o marginación del trabajador discapacitado y no ante la existencia de una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral; y frente a la segunda hipótesis, la decisión que se adopte en el marco de la Ley 1010 de 2006, es independiente a la solicitud de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, que se adelanta en el caso bajo estudio.

En las condiciones analizadas, no resta a la Sala más que confirmar la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado, sin que haya lugar a la imposición de costas, dado el estudio del grado jurisdiccional de consulta en favor de la trabajadora.

DECISIÓN:

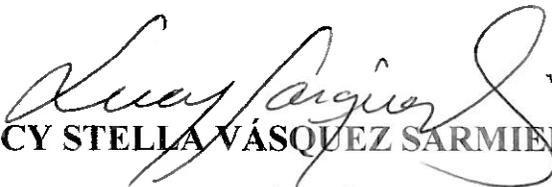
En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia proferida el 31 de enero de 2022 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas



en la parte motiva del presente proveído. **SIN COSTAS** en las instancias dada la absolución efectuada por el fallador de primer grado y el estudio del grado jurisdiccional de consulta. **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado