

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, dos (02) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN
DEMANDADO	CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. EN REORGANIZACIÓN
RADICADO No.	19-698-31-12-001-2020-00082-01
INSTANCIA	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
JUZGADO DE ORIGEN	JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO (CAUCA)
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD - Reubicación del trabajador por condiciones de salud. EJERCICIO DEL IUS VARIANDI - alcance y límites legales y constitucionales. PAGO DE DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA OBJETO DE CONSULTA.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** contra la sentencia de primera instancia del primero (1º) de abril de dos mil veintidós (2022), de primera instancia, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao (Cauca), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Pretende la demandante, a través del presente proceso ordinario laboral, que: **(I) se ordene** a la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. **abstenerse de trasladarla de lugar de trabajo**, a la planta ubicada en la ciudad de Cali – Valle del Cauca, teniendo en cuenta su condición de salud actual, su mínimo vital y el no desmejoramiento de las condiciones laborales por estabilidad laboral reforzada; y, en consecuencia **(II) se ordene** a la empresa demandada **la vincule activamente en la planta de producción ubicada en Santander de Quilichao, Cauca**, reubicándola o reestructurándole un cargo donde ella pueda laborar, a fin de cumplir el objeto contractual, y le sea garantizada la permanencia en la empresa y en su puesto de trabajo bajo las restricciones indicadas por el médico tratante; **(III) se ordene** a la demandada a que si se debe conceptos con ocasión a salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y cualquier emolumento que se haya dejado de cancelar dentro del transcurso de este

proceso, sea cancelado sin solución de continuidad, **y (V)** se condene en costas.

Como **supuestos fácticos**, la demandante sostiene que inició a laborar para la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. desde el día 15 de julio del año 2014, en el cargo de servicios generales de aseo, vinculada a través de un contrato de trabajo a término indefinido. Y, que, dentro del proceso de selección y contratación se le realizó examen médico-ocupacional, donde manifestó que padecía enfermedad relacionada con la glándula de la tiroides y que tal como su cicatriz en el cuello lo evidenciaba, había sido operada con extirpación de los lóbulos superior e inferior de un lado del tiroides, quedando como enfermedad de base controlada el hipotiroidismo consecutivo a procedimientos.

Que, el año 2015 empezó a presentar intensos dolores en antebrazo y en miembros superiores durante esfuerzo en el trabajo, por lo cual asistió a la EPS y se le diagnosticó SÍNDROME DE MANGUITO ROTADOR, por la cual se sometió a una intervención quirúrgica el día 25 de noviembre del año 2016, con los constantes controles mes a mes para el manejo de esta patología.

En el año 2017, fue diagnosticada con Síndrome del Túnel del Carpio en ambas manos; además, se le diagnosticó con Síndrome Miofacial Cervical, Tendinitis de Bíceps Izquierdo y Epicondilitis Lateral, padecimientos (excepto el último) que fueron calificados por la Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca como de origen laboral.

Que, además de los padecimientos anteriormente mencionados, ha sido diagnosticada con otras enfermedades o trastornos agudos y crónicos entre el periodo de tiempo comprendido entre los años 2015 y 2020, que permiten concluir que goza de **fuero circunstancial por estabilidad laboral reforzada**, y, por ende, sujeto de especial protección.

Que, debido a los diagnósticos que se le prescribieron, con el ánimo de preservar su salud y evitar el desarrollo de nuevas patologías e intensificación de aquellas ya descubiertas, **se le**

ordenaron unas restricciones médicas y cuenta con unas recomendaciones para poder desempeñar sus labores en la Convertidora de Papel del Cauca; razón por la cual fue reubicada en su puesto de trabajo, donde realizaba tareas como apoyo asistencial al área de recursos humanos; pero, al paso de los días fueron dejándola sin realizar ninguna tarea, situación que duró desde el año 2017 hasta el día 04 de septiembre del año 2019, fecha en que se le otorgó una licencia remunerada hasta que la EPS S.O.S. y la ARL LIBERTY emitieran concepto de recuperación o hasta obtener reconocimiento de pensión de invalidez o indemnización por parte del Fondo de Pensiones Porvenir; garantizándole el pago de todas las prestaciones sociales a las que tiene derecho.

Que, el día 30 de junio del 2020, se le notifica el levantamiento de la licencia y se ordena su traslado a la ciudad de Cali para realizar las funciones de Auxiliar de Archivo del área de facturación, motivado en la reestructuración de la planta de personal, fruto de las condiciones económicas generadas con ocasión de la contingencia por COVID – 19, decisión frente a la cual no está de acuerdo y considera arbitraria, contraria a las condiciones establecidas por la Corte en Sentencia T-308/2015, sin tener en cuenta la disposición y aceptación de ella como trabajadora, ni sus patologías que afectan directamente sus articulaciones, músculos y tendones de sus extremidades, por lo que presenta incapacidad para la movilización normal y debilidad manifiesta, que pueden afectarse por el cambio de lugar de trabajo debido a que al viaje dura más de una hora en bus intermunicipal, además, se afecta su vida familiar, económica y social, por los gastos adicionales.

Que, debido a todo lo anterior, se negó a realizar su desplazamiento a la planta de la empresa ubicada en la ciudad de Cali, por lo cual instauró acción de tutela con miras a solicitar la protección de sus derechos fundamentales, obteniendo respuesta favorable, pues, en los fallos constitucionales se ordenó a la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. realizar las gestiones a que hubiere lugar para garantizar su puesto de trabajo en la planta de Santander de Quilichao con las restricciones médicas con las que cuenta, debiendo acudir a la

justicia ordinaria laboral para que se resuelva sobre la viabilidad del traslado.

Añade que, la empresa no acató el fallo y que pese ello siguió cancelando todos los salarios y prestaciones sociales, pero no la ha vinculado a laborar en la empresa (Pág.1-14, 01Demanda.pdf, del cd. digital de 1ª instancia).

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En ejercicio de su derecho a la defensa, la apoderada de la empresa demandada contestó la acción y se opone al éxito de las pretensiones, alegando que la entidad ha cumplido a cabalidad con las restricciones laborales emitidas por los profesionales de la salud. Dice que, a pesar de los esfuerzos del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, las múltiples modificaciones a las funciones de la actora, como también reubicaciones realizadas dentro de la planta de Santander de Quilichao, como resultado de a restricciones impuestas por los médicos tratantes, se evidenció que no podía continuar en esa planta, debido que ya se habían agotado todas las modificaciones; adicionalmente, la señora Vera acudía casi a diario a terapias y citas médicas, razón por la cual le otorgó una licencia remunerada el día 4 de septiembre de 2019, hasta el 30 de junio 2020, con el objetivo de que cuidara de su salud y así mitigar el aumento de las restricciones, cancelando todas sus prestaciones sociales. Y, que, existen patologías de la demandante, que fueron diagnosticadas una vez se conoció del traslado.

Explica, debido la pandemia por Covid19, hubo suspensión de la actividad económica de la empresa, lo cual generó un grave impacto económico en la organización, por tal motivo y en aras de evitar la liquidación, se vio obligada a realizar una restructuración en su planta de cargos.

En ese orden de ideas, al no contar con otra alternativa dentro del planta de producción de Santander, se decidió el cambio de cargo de Auxiliar de archivo y el traslado a la ciudad de Cali de la

demandante, ya que el archivo reposa en la sede principal ubicada en esa ciudad.

Que, además: 1) su traslado no implica cambio de domicilio para la demandante ni su familia, puesto que su horario laboral es de 7:30 am a 4:00PM, 2) su traslado no interfiere a su tratamiento médico, debido a que no hay un cambio de su residencia, y puede seguir asistiendo a su cita médicas, siempre y cuando avise con suficiente tiempo para que su jefe inmediato le otorgue los permisos, como hasta ahora se han efectuado, 3) que tampoco existe soporte médico y/o certificación por parte del médico tratante ni medico laboral, que le impida ejecutar sus funciones y/o presentarse a laborar en la ciudad de Cali, y 4) que las nuevas funciones asignada a la señora Olga Lucía Vera se encuentran ajustadas a las restricciones dadas por el médico ocupacional y el examen médico ocupacional arrojó que era apta para el desempeño del mismo.

Por tal motivo, solicita: (I)**se declare la viabilidad de traslado a la ciudad de Cali**, de la señora OLGA LUCIA VERA PERAFAN, en el cargo de Auxiliar de Archivo; (II) se ordene a la demandante ejecutar las funciones conforme a las restricciones médicas vigente, en la ciudad de Cali; (III) en caso de que la señora VERA PERAFÁN se niegue a cumplir con la ejecución de las funciones de auxiliar de archivo en la ciudad de Cali, se declare la terminación del contrato laboral suscrito y (IV) se condene a la demandante al pago de las costas procesales y agencias en derecho (05ContestacionPoderAnexosCoenplas, cuaderno digital de primera instancia, Pág.1 a 31).

Excepciones de fondo: (1) INEXISTENCIA DE LA MALA FE, Y (2) INNOMINADA.

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplidas las ritualidades de rigor, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao (Cauca), el primero (1º) de abril del año dos mil veintidós (2022), procedió a dictar sentencia

dentro del presente asunto, en la cual resolvió: **(I) DECLARAR probada la excepción de fondo de INEXISTENCIA DE MALA FE propuesta por la parte demandada**, empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA EN ORGANIZACIÓN; en consecuencia, **(II) DECLARAR la legitimidad del traslado** de la Sra. OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN, de su lugar de trabajo a la planta ubicada en la ciudad de Cali; **(III) DECLARAR** que no hay lugar al pago de prestaciones sociales y salarios dejados de percibir; y **(IV)** sin lugar a condena en costas.

TESIS DEL JUEZ: Sostiene que el traslado es viable por falta de vulneración de los derechos laborales de la trabajadora y por tanto no hay lugar a declarar que la demandada debe abstenerse a trasladar de su lugar trabajo a la señora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN, en la ciudad de Cali. Respecto a los salarios, no ordena el pago, por cuanto la empresa no está adeudando salarios y prestaciones sociales, y, que, solamente se señala que no se le ha dado vacaciones desde el año 2019 , pero, esto se debe a que se le dio la licencia remunerada y después de levantada la misma nuevamente regresaba a trabajar y no ha presentado incapacidades médicas.

Del análisis de los testimonios y declaraciones de parte, junto con la documental, determinó: (I) La existencia de un contrato de trabajo entre la señora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN y la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA, en el cargo de servicios generales; (II) Que, desde el momento en que se le dieron las restricciones laborales por su estado de salud, a la demandante se le fueron cambiando sus labores y adaptando su puesto de trabajo de conformidad con dichas recomendaciones laborales; (III) Que, la demandante no se ha presentado a laborar desde que fue levantada la licencia remunerada; (IV) Que se dio traslado de su lugar de trabajo de Santander a la ciudad de Cali para empezar labores de auxiliar de archivo en el área de facturación; (V) Que a la fecha no se le debe salarios ni prestaciones sociales; (VI) Que, en la actualidad en la sede Santander de Quilichao de la Convertidora de Papel del Cauca S.A., de acuerdo al perfil de cargos existentes no hay un cargo que pueda desempeñar debido a las restricciones laborales; (VII) Que todavía no le han realizado un dictamen de pérdida de capacidad laboral y el que le hicieron

fue uno de origen de sus enfermedades, en febrero de 2019, con la Junta Regional, y se determinó que tiene unas enfermedades laborales y otras generales.

Y, (VIII) Que el concepto médico ocupacional de la demandante, de fecha 21 de julio del 2020, dice que puede desplazarse usando adecuadamente las medidas y elementos de protección personal ante COVID-19.

Respecto al traslado de los trabajadores, citó el artículo 23 del CST, el cual define los elementos de un contrato de trabajo, entre ellos el de la subordinación, la cual, dijo, permite ejercer al empleador el ius variandi, que consiste en la potestad que tiene el empleador para decidir de manera unilateral sobre el sitio del trabajo, la calidad de la producción y la organización de sus recursos humanos, sin embargo, esta tiene como límites la dignidad y los derechos del trabajador y que no sea arbitraria, lo cual implica que la decisión esté sustentada por las razones objetivas para ello y que resulten necesarias para presentar el recurso humano de la empresa.

Para profundizar en el tema, citó la sentencia de la SL de la CSJ, de julio 15 de 1998, expediente n°10728, y de noviembre 21 de 1983; Sentencia SL21655-2017, Radicado No. 49496; decisiones SL16964-2017, SL4427-2014 y ISL12593-2017, respecto de la facultad del empleador del ius variandi. También citó a la Corte Constitucional, Sentencia T-682 de 2014.

Con todo lo anterior, en el caso bajo estudio, el Juez de Primera Instancia consideró que el traslado no obedece a un capricho o por la simple voluntad de empleador, sino que obedece a razones objetivas de organización y producción de la empresa, en el entendido que después de realizar todo el esfuerzo para que la trabajadora continúe laborando en la empresa y ante la situación económica que presenta la demandada fruto de la pandemia del Covid 19, en donde realiza un análisis del cargo para contratar a la demandante y la necesidad de que pueda seguir realizando las labores de conformidad con su perfil y restricciones médicas en la sede Santander de Quilichao, toma la decisión de trasladarla ciudad de Cali.

Así las cosas, de las excepciones de fondo, consideró que no se ha demostrado la mala fe por parte de la demandada y declaró probada la “*inexistencia de mala fe*”.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Por auto del 05 de agosto de 2022, el Magistrado Ponente corrió traslado para alegatos de conclusión en segunda instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 (archivo #10, expediente digital de segunda instancia), y, de acuerdo con la nota secretarial que precede, asimismo constatado el expediente digital, se tiene que el término transcurrió en silencio.

Después de vencido el término para alegatos de conclusión, el 14 de abril de 2023, por fuera de la jornada laboral, se recibió un memorial de la señora Olga Lucía Vera Perafán (archivo #14, ibidem), el cual viene suscrito directamente por la demandante, quien en este proceso no está facultada para actuar directamente, pues, para ello confirió mandato judicial a la Dra. DIANA ALEJANDRA GOMEZ PAZ, conforme el poder que obra en autos. Por tal motivo, dicho memorial, el cual relata el estado de salud de la demandante, así como aspectos familiares, personales y económicos con respecto al traslado de su sitio de trabajo, no se tendrá en cuenta, tampoco la documental que la soporte y que no se haya aportado por las partes ni decretado por el juez en la debida oportunidad legal.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia no fue apelada por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el grado de jurisdicción denominado “*consulta*”, dado que, la sentencia de primera instancia fue adversa a las

pretensiones de la promotora del proceso, no hubo condenas a su favor y se despachó de forma favorable la excepción de fondo propuesta por la pasiva.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

Previo a abordar el estudio de fondo del grado jurisdiccional de consulta, importa precisar que no es objeto de controversia entre las partes en contienda, los siguientes hechos: (I) Que entre la señora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN, como trabajadora, y la sociedad CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. EN REORGANIZACIÓN, en calidad de empleadora, existe una relación laboral por contrato de trabajo a término indefinido; (II) que la demandante tiene restricciones laborales por salud y (III) se dio traslado de su lugar de trabajo, de la planta de producción de Santander de Quilichao (Cauca), a la ciudad de Cali (Valle), para empezar labores de auxiliar de archivo en el área de facturación.

Tampoco se discute, que mediante sentencia de tutela del Juzgado Primero Penal Municipal de Santander de Quilichao (Cauca), del 10 de agosto de 2020 (pág.99 a 112, 01Demanda), se

tutelaron los derechos invocados por la señora Olga Lucía Vera Perafán, contra la empresa accionada y, en consecuencia, le ordenó a esta última realizar las gestiones a que haya lugar a efecto de que la trabajadora permanezca con las restricciones laborales indicadas por el médico tratante, en la empresa ubicada en el Municipio de Santander de Quilichao, lugar donde reside la accionante, por no haberse demostrado situación que impida que la señora Vera Perafán no pueda realizar y ejecutar las funciones de auxiliar de archivo.

De la misma manera se dispuso por el juez constitucional a la accionada realizar las gestiones a que haya lugar para la cancelación de los valores dejados de cancelar a la accionante por concepto de subsidios y demás que deriven de la responsabilidad que como empresa contratante tiene.

La decisión fue confirmada por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santander de Quilichao (Cauca), mediante fallo de tutela de segunda instancia Nro. 011, del 09 de septiembre de 2020 (páginas 114 a 123, 01Demanda), con la salvedad que la tutela se concede como **mecanismo transitorio por un término de tres (3) meses, contados desde la notificación**, a fin de que se acuda a la justicia ordinaria laboral para ventilar el traslado a la ciudad de Cali.

Revisada el expediente, la demanda se interpuso el 09 de diciembre de 2020 (02RecibidoDemanda), aunque, el 15 de diciembre de 2020 se realiza nuevamente el envío de la demanda, conforme correo de la fecha.

En ese orden, como la protección constitucional se concedió de manera transitoria, esta Sala tendría competencia para dirimir el conflicto de forma definitiva.

A partir de lo anterior, el eje central gira en torno a dilucidar los siguientes **PROBLEMAS JURÍDICOS**:

a) Si el fallador de primer grado NO acertó al declarar legítimo el traslado de sitio de trabajo, de la señora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN, por parte de su empleadora, la empresa

CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. desde la planta de Santander de Quilichao (Cauca), a la planta de producción ubicada en la ciudad de Cali, en un cargo diferente.

Para tal efecto, deberá establecerse si hubo o no un ejercicio abusivo del *ius variandi* ejercido por el patrono, en desmedro de la salud y dignidad de la trabajadora.

b) ¿Hay lugar al pago de salarios y derechos laborales dejados de percibir por la trabajadora?

6. DEL EJERCICIO LEGÍTIMO DEL IUS VARIANDI Y LA LEGITIMIDAD DEL TRASLADO DE LA DEMANDANTE DE SITIO DE TRABAJO, DE SANTANDER DE QUILICHAHO (CAUCA) A LA PLANTA DE CALI (VALLE):

Tesis de la Sala: Se dirige a CONFIRMAR la sentencia consultada, porque la declaración de la legitimidad del traslado de sitio de trabajo de la demandante, de Santander de Quilichao a Cali, no constituye un ejercicio abusivo del *ius variandi* que le asiste al empleador, toda vez que no se presenta desmedro de la salud y dignidad de la demandante, por el hecho del traslado.

Las razones que apoyan la decisión, son:

6.1. Sobre la facultad del empleador de modificar las condiciones laborales de sus subordinados:

6.1.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.). Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.), está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Artículo 53 de la C.P.).

6.1.2. No obstante el principio superior referido, dentro de los elementos sustantivos del contrato de trabajo, en el artículo 23 del CST el legislador consagra la facultad SUBORDINANTE al empleador, respecto del trabajador, la cual ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial por el Tribunal de cierre CSJ-SL, bajo los siguientes criterios, reiterados y con valor de doctrina probable:

Por regla general, “(...) las condiciones laborales son flexibles y pueden estar sujetas a cambios discrecionales por parte del empleador en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización, en la medida en que la unidad de explotación económica o actividad empresarial debe adaptarse con prontitud a los nuevos retos que aparece vivir en un mundo moderno” (SL5373-2021).

Dicha facultad, es conocida en el ordenamiento laboral como “**ius variandi**” y puede definirse como la potestad de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución) y su ejercicio no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral.

Para la CSJ-SL, el ejercicio del *ius variandi* como manifestación propia del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene límites para su ejercicio, ya que no tiene un carácter absoluto e ilimitado, y, por ende, su ejercicio está condicionado a que existan circunstancias o “razones válidas y objetivas” que ameriten la modificación de algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo. Es decir, el *ius variandi* es una facultad que no puede ser ejercida por el empleador de manera absoluta, ya que el poder subordinante está limitado por el honor, la dignidad y respeto a los derechos del trabajador (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44105, reiteradas en la sentencia del 7 de marzo de 2023, SL450-2023, radicación n° 94193).

En un asunto de contornos similares al que nos ocupa, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, Sala de Descongestión Nro. 4, en

Sentencia del 29 de noviembre de 2021, SL5373-2021, Radicación n° 83086, dijo:

“Dicha facultad es conocida en el ordenamiento laboral como el *ius variandi*, concepto que, si bien alberga potestades en cabeza del empleador, de ninguna manera su ejercicio puede entenderse omnímodo y arbitrario, pues implica el respeto de ciertas prerrogativas que conservan los trabajadores aún en circunstancias excepcionales, como el trabajo justo, la igualdad y la dignidad humana, los cuales, no pueden verse afectados negativamente so pretexto de las contingencias inusuales que suelen acaecer en la economía y que gobiernan transversalmente las condiciones laborales.

Concretamente, cuando se trata de un traslado o cambio de sitio de trabajo este resulta admisible siempre y cuando no desmejore la situación personal, familiar o social del empleado, facultad que ha sido reconocida por la Corte como el *ius variandi* locativo, la cual, encuentra sus límites en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales (CSJ SL16964-2017)”.

La tesis anterior se apareja con la expuesta por CSJ SL, en sentencia del 30 junio 2005, radicado 25103, reiterada en la CSJ SL16964-2017 y decisión SL5373-2021, donde la Sala permanente se pronunció, al respecto, de la siguiente manera:

“(…), es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario”.

Refuerza lo anterior, lo reflexionado en la sentencia del 23 de agosto de 2021, de la CSJSL – Sala de Descongestión N° 2, SL3901-2021, radicación n° 84144, en donde la Corte expresó:

En efecto, en la referida providencia así lo explicó:

[...] es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario.

Así mismo, en la CSJ SL14991-2016 se reiteró sobre la potestad del empleador de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo o se vulneren los derechos del empleado y se indicó, que por la naturaleza especial del contrato de trabajo, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, *«es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas»*, con la precisión que el ejercicio de esa facultad, no requiere el consentimiento previo del trabajador, recordándose que la jurisprudencia,

[...] en sentencias como la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, ha señalado al respecto que,

[...] siendo el *ius variandi* un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no

afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo [...]”.

De otra parte, la CSJSL en decisión SL4824-2019, reiterando la providencia CSJ SL21655-2017, agrega «[...] no basta con la simple oposición o malquerencia del traslado por parte del trabajador para tornarlo en ilegítimo e inaplicable para el empleador. La ausencia de voluntad del trabajador no supone invalidación de la facultad de *ius variandi* que le asiste al empleador, siempre y cuando, se reitera, ello no comprometa de forma efectiva o contingente sus derechos constitucionales y legales, lo que por demás, debe estar cabalmente demostrado”.

Siguiendo este hilo argumentativo, la Sección Primera de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia núm. 4756 del 30 de enero de 1992, que fuera mencionada por la CC en Sentencia T-682 de 2014, explica de manera más detallada el concepto de “*ius variandi locativo*” (cuando se modifica la sede donde se desarrolla el trabajo), resaltando que el mismo debe atender las exigencias técnicas y organizativas, sin desconocer las consecuencias laborales, familiares y económicas del traslado. Para ello determina algunos otros criterios a tener en cuenta al momento de realizar la valoración “*técnica y objetiva*” de los traslados, y efectúa una diferenciación importante entre los altos ejecutivos o trabajadores muy calificados y los que no están dentro de este calificativo. Sobre el particular, la Corte Suprema indicó lo siguiente:

“3. El *ius variandi locativo*: Basta reseñar la importancia y complejidad del tema para confirmar plenamente las anteriores consideraciones, según las cuales no puede ser válido el poder de dirección de un patrono en esta materia tan delicada, cuando se pretende sustentarlo en la cláusula ambigua de un contrato impreso (T. Sala franco, la movilidad del personal dentro de la empresa- Editorial Tecnos 1973)

Indica la doctrina que la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnímoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuese una máquina o una mercancía, ya que él “echa como las plantas sus propias raíces”. Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inamovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios.

El cambio de la sede de trabajo, que implica cambio de localidad, o sea el traslado en sentido propio, debe tener unos límites genéricos (causas justificativas de la actuación empresarial y respecto de los derechos adquiridos del trabajador), además de unos límites específicos, propios o impropios como pueden ser el criterio de la antigüedad y el de las cargas empresariales, respectivamente. En todo caso, debe obedecer a criterios objetivos y no puede imponerse sobre la base de un pacto impuesto y además ambiguo, en el cual se prevé el cambio de dependencia, pero no el de localidad y menos aún entendida como cambio de ciudad y de región.”

6.1.3. El anterior desarrollo jurisprudencial de la CSJ-SL, ha sido complementado por la Corte Constitucional, que también ha condensado algunas reglas respecto a los límites del “*ius variandi*”, se resalta lo expuesto por la CC en Sentencia T-682 de 2014, donde recordó que la facultad legal de la que dispone el empleador -privado o público- para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, debe desarrollarse consultando, entre otros aspectos, los siguientes:

- (i) “Las circunstancias que afectan al trabajador,
- (ii) La situación familiar,
- (iii) El estado de salud del empleado y el de sus allegados,
- (iv) El lugar y el tiempo de trabajo,
- (v) Las condiciones salariales,
- (vi) El comportamiento del trabajador durante la relación laboral y;
- (vii) El rendimiento demostrado entre otros puntos de cada caso concreto”.

A su vez la Corte Constitucional ha indicado que: “*Uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del “ius variandi” se*

define precisamente como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial) pero siempre con el respeto de las directrices limitantes. La facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (ius variandi) no es absoluta porque puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos” (Sentencia T-682 de 2014).

Sobre el ejercicio del ius variandi y sus límites también pueden consultarse las Sentencias T-483 de 1993, T-528 de 2017, T-041 de 2019 y T-10140 de 2001, todas de la Corte Constitucional.

6.2. Sobre la protección laboral reforzada por salud – El deber de reubicar a los empleados que sufran limitaciones de su capacidad laboral:

6.2.1. En procura de extender la protección al derecho fundamental al trabajo, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección para aquellas personas que tienen minusvalía física, sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP).

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, EL LEGISLADOR, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas*, en el capítulo IV “De la integración laboral”, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular la estabilidad laboral de algunas personas, en especial de aquellas que por la disminución de su capacidad laboral son objeto de mayor protección.

6.2.2. Pero **¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud?**: Según la jurisprudencia constitucional, ha establecido: “i) el trabajador (a) que pueda catalogarse como

persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada.’” (Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019).

Según lo dicho por la Corte Constitucional, al recordar la Sentencia T-417 de 2010, **“...la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades”**. Ahora, Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez.

Al respecto, señaló la Corte en la ya citada Sentencia T-041 de 2019:

“En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].”

Para el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que no es de este litigio, ya que no consagra una estabilidad absoluta para el empleado discapacitado, habida cuenta de que lo que prohíbe la norma es el despido fundado en motivos discriminatorios; si importa traer a mención el **concepto de estabilidad laboral reforzada por salud que ha considerado la CSJ-Sala Laboral**, en donde ha señalado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet, sino que lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo (limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral), debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral (SL-4924-2021).

Esta garantía constituye un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores; pero, también, aunque la normativa no lo señala expresamente, si es que se quiere hablar de una verdadera protección, la reubicación implica que a futuro exista continuidad en la vinculación laboral. Y, a partir de ello, en la decisión SL-4924-2021, la Corte razona así:

De conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley 776 de 2002, cuando se trate de una incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, de ubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado.

De igual manera, según lo señala el artículo 8 *ibídem*, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicarlos en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, hecho que efectivamente aconteció en el *sub lite*.

Respecto de la obligación de reubicación de los empleadores y su real alcance, en Sentencia T-1040 de 2001, la CC consideró que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos

fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En tal sentido, dijo la Corte Constitucional en la reseñada sentencia:

“alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”.

6.3. Hechos probados:

De acuerdo con el análisis de la documental aportada con la demanda y la contestación, así como la prueba testimonial e interrogatorios de parte absueltos en la primera audiencia de trámite, se encuentra probado:

6.3.1. Que, entre las partes se suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido, con el objeto de que la señora Olga Lucía Vera Perafán desempeñara el cargo de “oficios

varios”, en la Sede de Santander de Quilichao (Cauca), de la empresa Convertidora de Papel del Cauca S.A., el cual inició el 16 de julio de 2014, pactándose un salario básico de \$616.000 (páginas 96 a 98, 05ContestacionPoderAnexosCoenplas, del expediente digital de primera instancia).

Revisado el contrato de trabajo suscrito por las partes, se puede constatar que en la parte inicial se estableció que si bien la trabajadora fue contratada en el municipio de Santander de Quilichao (Cauca), también se estipuló como lugar donde desempeñaría sus funciones “DONDE LE ASIGNE SU JEFE INMEDIATO”; e igualmente en la cláusula décima las partes acordaron: «**DECIMA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.** El trabajador acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el empleador en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 50 de 1990. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8 del Ar. 57 del C.S.T.». (Subrayado con intención).

6.3.2. Se probó con la extensa historia clínica aportada con la demanda (páginas 18-72, 01Demanda, del expediente de 1ª instancia), con respecto al estado de salud de la señora OLGA LUCIA VERA PERAFAN, lo siguiente: **(i)** para el 30/07/2012, previo a su ingreso en la empresa demandada, presentaba “TUMOR BENIGNO DE LA GLÁNDULA TIROIDES”, dejándose como anotación que la paciente refiere sentirse bien (pág.18-20, ibidem)

(ii) El 27 de marzo del año 2015, se le diagnosticó CONTRACTURA MUSCULAR -enfermedad general- (pág.21-24, ibidem), presentando intenso dolor en antebrazos durante esfuerzo físico en el trabajo, por lo cual, había sido enviada desde la empresa COPAPEL DEL CAUCA, después de estar podando matas. Según

la epicrisis, la demandante tenía antecedentes de MANGUITO ROTADOR (23/04/2016) e HIPOTIROIDISMO (24/04/2015), este último en manejo con levotiroxina. Debido a que la paciente tuvo adecuada evolución, se dieron recomendaciones y se explicaron signos de alarma. Se ordenó consulta de seguimiento.

(iii) El 25/11/2016 se le diagnosticó SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO (Pág.25-27, *ibidem*), y para el 2017 refiere dolor leve moderado por dicha patología, consignándose en la historia clínica (HC) que estaba en terapia física. Sobre esta patología, para el año 2018, se señaló manejo adicional con restricciones laborales (pág.38, *ibidem*). Y, para el año 2017, además, la demandante presentó “GASTRITIS CRÓNICA ANTRAL” (Sic) - pág.31, *ibidem*-.

(iv) El 03/01/2018, se reportó accidente de trabajo, que generó trauma a nivel de tobillo izquierdo, por “golpe con objeto contundente mientras laboraba” (pág.32-34, *ibidem*), diagnosticándose CONTUSIÓN DE TOBILLO, dando salida con recomendaciones. Después, mediante ecografía de tejidos blandos, se determinó TENDINITIS CRÓNICA A NIVEL DEL PERONEO, SIN RUPTURA POR EL MÉTODO (pág.35, archivo #01). Luego, la ecografía de hombro izquierdo de abril 10 de 2018 concluyó: “TENDINITIS DEL TENDÓN LARGO DEL BICEPS, TENDINITIS DEL SUPRAESPINOSO, BURSISTIS SUBACROMIODELTOIDEA”, sugiriéndose terapia física y analgesia (pág.36, *ibidem*). Para el año 2019, se le diagnosticó a la señora Vera Perafán: EPICONDILITIS LATERAL (BILATERAL), con dolor leve moderado en los codos y hombros; CERVILAGIA y OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS MÚSCULOS (pág.39 a 41, *ibidem*); dejándose constancia que la paciente se encuentra laborando con recomendaciones y restricciones, sin indicar cuáles. También, presenta la demandante GASTRITIS CRÓNICA NO ESPECIFICADA para el mes de septiembre de 2019 (pág.51, *ibidem*).

(v) En septiembre de 2020 se determinó como diagnóstico principal TRASTORNO INTERNO DE LA RODILLA NO ESPECIFICADO y se dan recomendaciones generales (pág.54-55, *ibidem*); e igualmente se determinó TRASTORNO SINOVIAL Y

TENDINOSO NO ESPECIFICADO, para lo cual se dispone control según evolución, terapia física y bajar de peso, refiriendo la paciente que presenta cuadro de varios días de dolor y sensación de inflamación de pierna derecha, exacerbado con la marcha, y hematoma en cuello de aparición súbita (pág.57-61). En la historia clínica del 30/09/2020 (pág.45 a 48, archivo 01Demanda), se consigna que la demandante está en el cargo de servicios generales y ha sido reubicada en actividades administrativas. Además, que presenta dolor al realizar abducción completa (chasquido), dolor a la palpación en región tenar; no cambios tróficos, phalen y tinnel negativo en ambas manos; fuerza 3/5 bilateral, entre otros. Y, el 30/10/2020 (pág.44 y 65, ibidem), aparece diagnóstico de POLIARTRITIS NO ESPECIFICADA.

En noviembre de 2020, se presenta SÍNDROME DEPRESIVO ANSIOSO y TRANSTORNOS DEL SUEÑO, solicitándose valoración por psiquiatría por su situación laboral (pág.66-67, ibidem). Luego, se confirma ARTRITIS REUMATOIDE NO ESPECIFICADA y TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN (pág.68, archivo #01); y también EPICONDILITIS MEDIA (pág.71, ibidem).

(vi) En las páginas 48 y 49, archivo 01Demanda, hay una historia clínica que habla de antecedentes patológicos como: infección viral, hiperlipidemia no especificada, uretritis no especificada, linfadenitis aguda de sitio no especificado y otros, y se concluye como diagnóstico principal LUMBAGO NO ESPECIFICADO; pero, como nombre del paciente se registra “JESÚS GERMÁN CHARRIA LÓPEZ”; así:

HISTORIA CLINICA DE CONSULTA EXTERNA	
Fecha Impresión: viernes, 28 de Junio de 2019 03:23:43 pm	
FECHA ATENCION DE CONSULTA viernes, 28 de Junio de 2019 - 03:14:08 pm	FECHA CIERRE DE CONSULTA viernes, 28 de Junio de 2019 - 03:23:25 pm
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE	
Nro. Historia clínica: 10482848	
Nombre y Apellidos: JESUS GERMAN CHARRIA LOPEZ	
Identificación: CC 10482848	

Como este último documento no se relaciona con la demandante, no será tenido en cuenta.

6.3.3. Con base en las anteriores condiciones de salud, la empleadora realizó las siguientes actuaciones: **(i)** el 17 de octubre de 2015, de acuerdo con las restricciones entregadas por médico de salud ocupacional del 23 de julio de ese mismo año, se adaptan funciones de la demandante, y, se determina la realización de las siguientes actividades con observaciones para su ejecución: Atender personal de oficina y visitas de la empresa, servir de apoyo a mensajería, realizar el café, limpiar extintores, recoger residuos de canecas, cuidar de las plantas y podarlas, lavar pasillos, entre otros (pág.5 a 8, 05ContestacionPoderAnexosCoenplas); **(ii)** el 04 de marzo de 2016, dando alcance a recomendaciones de la fisioterapeuta con especialidad en salud ocupacional, quien fue la persona que evaluó el puesto de trabajo, la empresa demandada y empleadora, hace entrega de butaco liviano para hacer su labor de limpiar cuadros para no elevar el miembro superior (pág.35, ibidem).

(iii) el 09 de febrero de 2016, se informó a la demandante que para dar alcance a la reubicación de puesto de trabajo, solicitado por el médico tratante (fisiatra), se hará la valoración de su puesto de trabajo y que mientras tanto seguirá en oficios varios realizando sólo unas funciones limitadas y que enlista, y que son similares a las relacionadas en el punto i) – regar matas, recoger basura, repartir correo, hacer café, estar pendiente de la comida de los caninos, entre otros (páginas 9-10 y 37-38, 05ContestacionPoderAnexosCoenplas, del expediente de 1ª instancia); **(iv)** el 08 de noviembre de 2016 y 24 de abril de 2017 se hizo un cambio y suspensión de algunas actividades, con la finalidad de garantizar el estado de salud, con recomendaciones generales y seguridad en salud del trabajo (pág.11 a 14 y 40 a 47, ibidem); **(v)** el 30 de mayo de 2018, se informó a la accionante de la exclusión de algunas laborales y la realización de otras, recomendadas por médico laboral (pág.80, 05ContestacionPoderAnexosCoenplas); **(vi)** el 23 de julio de 2019, siguiendo recomendaciones del traumatólogo, se hace entrega de un par de botas marca Steel Worker (pág.15 y 36, ibidem); y **(vii)** se evidencia que la demandada solicitó práctica de valoración médico – ocupacional – laboral para determinar la pérdida de capacidad laboral de la señora Vera Perafán, según oficio del 27/02/2020 de la EPS SOS, donde se indicó que debe redirigir la

solicitud a la ARL donde se encuentra afiliada la usuaria (pág.17-18, ibidem).

6.3.4. El 21/02/2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle emite el dictamen Nro. 66900789-814, a la demandante (pág.125 a 128, 01Demanda), por las siguientes patologías: 1) síndrome miofascial cervical, 2) tendinitis del bíceps izquierdo, 3) epicondilitis lateral bilateral y 4) síndrome del túnel del carpo bilateral, advirtiendo que se analizó a profundidad la totalidad de la historia clínica que incluye conceptos clínicos y reportes paraclínicos.

Se indicó como cargo actual: servicios generales de aseo con restricciones desde el 2015 y se emitió el siguiente concepto: *“se trata de una paciente de 46 años con antecedentes laborales como servicios generales de aseo durante 27 años aproximadamente, quien presenta sintomatología en ambos miembros superiores. No se aporta estudio de puesto de trabajo (...) pero es de amplio conocimiento por esta Junta que el cargo mencionado requiere movimientos repetitivos de hombro y muñecas con aplicación de fuerza durante un porcentaje importante de la jornada laboral, lo cual cumple a cabalidad con los criterios de frecuencia, intensidad y duración suficientes para atribuir el síndrome miofascial cervical, el síndrome del túnel del carpo bilateral y la tendinitis del bíceps izquierdo a los factores ocupacionales antes descritos (en ausencia de EPT), sumado al hecho que NO existe documentación de patología congénita, autoinmune o endocrina que explique su aparición, razón por la cual se califican de **ORIGEN LABORAL**”*. No se dictaminó porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

6.3.5. De acuerdo con el concepto médico ocupacional de ingreso, de fecha 25/06/2020 (pág.84 a 93, 01Demanda), realizado por la Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA, a la demandante, se describen como enfermedades laborales: *“TÚNEL CARPO, CERVICALGIA, TENDINITIS DEL BÍCEPS IZQUIERDO”*, y, una vez se enlistan los antecedentes patológicos y quirúrgicos, se determinó **“APTO PARA EL CARGO A DESEMPEÑAR, OSTEOMUSCULAR NO SATISFACTORIO”, SIN RESTRICCIONES LABORALES** (Sic).

Pero, conforme este concepto médico, la demandante si presentaba recomendaciones para la labor que para ese entonces realizaba en la empresa, así:

PRESENTA RECOMENDACIONES PARA LABOR QUE REALIZA ACTUALMENTE EN LA EMPRESA

1. PUEDE REALIZAR EJERCICIOS QUE NO IMPLIQUEN FLEXO- EXTENSION - ROTACION CON MIEMBROS SUPERIORES
2. PUEDE REALIZAR MOVIMIENTOS QUE NO SEAN REPETITIVOS CON MIEMBROS SUPERIORES MAS DE 30 MIN
3. EVITAR REALIZAR EJERCICIOS DE CARGA CON MIEMBROS SUPERIORES
4. REALIZAR PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS EN HORARIO LABORAL
5. PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE NO IMPLIQUEN ATRAPAR, GOLPEAR CON LAS MANOS
6. EVITAR MOVLIZAR PESO POR ARRIBA DE LA ALTURA DE LOS HOMBROS.
7. PUEDE REALIZAR EJERCICIOS QUE NO IMPLIQUEN FLEXO- EXTENSION Y ROTACION POR ARRIBA DE LA ALTURA DE LOS HOMBROS
8. EVITAR REALIZAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS POR ARRIBA DE LA ALTURA DE LOS HOMBROS
9. DISMINUIR DE PESO
10. EVITAR TRACCIONAR, HALAR, EMPUJAR O MANEJO DE CARGAS.
11. CONTINUAR CONTROLES MÉDICOS Y EL TRATAMIENTO ESTABLECIDO.
12. UTILIZAR FÉRULAS NOCTURNAS USAR SOLO PARA DORMIR
13. REALIZAR EMG Y NC MANOS PARA DETERMINAR ESTADO ACTUAL
14. CONTROL CON FISIATRIA DE LA ARL
15. EVITAR REALIZAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXIÓN - EXTENSIÓN Y ROTACIÓN CON COLUMNA CERVICAL
16. USO DE EPICONDILERA DURANTE JORNADA LABORAL PARA ALTERNAR ENTRE CODOS, USO NO MAYOR A 1 HORA.
17. USAR MEDIDAS DE EPP ANTE COVID - 19 DECRETADA POR MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN NACIONAL.

Igualmente, para el 21/07/2020, la historia clínica ocupacional, de valoración y/o seguimiento por medicina laboral (pág.94 a 98, 01Demanda), se determinó **“...no presenta patología autoinmune puede desplazarse usando adecuadamente las medidas de EPP ante COVID – 19...”**, así:

IDX: 1. HIPOTIROIDISMO CONTROLADO
2. OBESIDAD
3. SINDROME DEL TÚNEL DEL CARPO
4. SINDROME DEL MANGUITO ROTADOR

PLAN: : PACIENTE FEMENINA DE 47 AÑOS DE EDAD CON DIAGNÓSTICO DE HIPOTIROIDISMO CONTROLADO; HIPOTIROIDISMO POST TIROIDECTOMÍA, EN EL MOMENTO PACIENTE ESTABLE, HIDRATADA, DEAMBULANDO, TOLERANDO VÍA ORAL, CON REPORTE DE PARACLÍNICOS DE RUTINA PARA CONTROL DE ENFERMEDAD DE BASE; DENTRO DE LÍMITES NORMALES, PACIENTE QUIEN POR SUS ANTECEDENTES PATOLÓGICOS Y EDAD NO PRESENTA RIESGO CARDIOVASCULAR ALTO, NO PRESENTE PATOLOGÍA AUTOINMUNE PUEDE DESPLAZARSE USANDO ADECUADAMENTE LAS MEDIDAS DE E.P.P ANTE COVID - 19 DECRETADA POR MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN NACIONAL, TOMA DE MEDICAMENTOS CON HORARIO, ASISTIR A CONTROLES PERIÓDICOS.
POR CUADRO RESPIRATORIO SE INDICA VALORACIÓN POR MEDICINA GENERAL EN LA EPS

6.3.6. Teniendo en cuenta el estado de salud de la demandante, a partir del 05 de septiembre de 2019, la sociedad demandada le otorgó una **licencia remunerada**, hasta que la EPS SOS y la ARL LIBERTY emitieran concepto médico favorable o desfavorable de pérdida de capacidad laboral y/o hasta obtener el reconocimiento de pensión de invalidez o indemnización, según sea el caso, por parte del fondo de pensiones PORVENIR (página 80, 01Demanda).

6.3.7. Aparece prueba de que, por recomendaciones médicas, la demandante debe realizar pautas activas cada 2 horas, en breve espacio durante la jornada laboral (ver página 79, 05ContestacionPoderAnexosCoenplas).

6.3.8. Se probó, según certificación de la Cámara de Comercio del Cauca (pág.73, 01Demanda), que por Auto Nro. 430-018574 de septiembre 29 de 2009 de la Superintendencia de Sociedades, a nombre de la sociedad Convertidora de Papel del Cauca, se inscribió admisión de PROCESO DE REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

6.3.9. Revisada la foliatura no hay documento alguno que acredite el traslado de sitio de trabajo de la demandante, pero, este es un hecho alegado por la demandante y aceptado por la empresa Convertidora de Papel del Cauca en Reorganización, al señalar en su contestación: “...pese a estas gestiones realizadas, la señora OLGA LUCIA VERA, manifestaba la imposibilidad de seguir ejecutando dichas labores, motivo por el cual y sin tener otras alternativas dentro del planta de producción de Santander, se le otorgó una licencia remunerada desde el mes de septiembre de 2019; sin embargo, ante las necesidades del servicio de la empresa y la urgencia de dar cumplimiento a la ley 594 de 2000, ley general de archivo, en (...), se requiere personal para la ejecución de esa función, se decidió optimizar nuestro recurso humano y no incurrir en gastos adicionales como en contratar nuevo personal, cuando estamos en época de austeridad económica, por tal motivo, se le notificó a la señora OLGA LUCIA VERA, su cambio de cargo de Auxiliar de archivo y su traslado a la ciudad de Cali, se debe que el archivo reposa en el sede principal ubicada en esa ciudad.”.

6.3.10. **En el interrogatorio de parte a la demandante OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN,** aceptó que continúa vinculada con la empresa Convertidora de Papel del Cauca S.A., pero, dijo que continúa en casa desde que le dieron la licencia reenumerada, el 05 de septiembre de 2019, y a razón de que no aceptó el traslado por su estado de salud. Indicó que su labor en la empresa era de “*servicios generales*” (ejemplo, hacer aseo general, limpiar vidrios que conlleva levantar los brazos, limpiar puertas, cafetería, limpiar mesas, lavar sillas, podar matas, barrer patios, encargarse de las basuras) y que luego de que tuvo una lesión en su brazo derecho le dieron unas labores con restricciones referentes a cafetería, reporte de incapacidades de sus compañeros, llamadas a la ARL para pedir citas médicas, entrega de dotación y recoger

basura, entre otras, pero que poco a poco le fueron quitando sus labores.

Dijo la demandante que el cargo que ahora se le dice que debe desempeñar es de archivo y no tiene clara esa labor, ya que si bien es auxiliar contable no ejerció esa profesión, siempre se dedicó a servicios generales.

La representante legal de la demandada CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A., hoy en reorganización, señora STELLA PÉREZ LEDEZMA, en su declaración de parte, manifiesta: (I) Que en la sede de trabajo de Santander de Quilichao trabajan aproximadamente unas 67 personas; (II) Que el médico laboral de la caja de compensación familiar COMFACAUCA, dentro del informe de evaluación de puesto de trabajo decía qué actividades podía realizar la demandante y se fueron acondicionando las labores de planta para dejarle unas actividades acordes a su condición de salud, ya que por sus patologías no puede realizar labores repetitivas, alzar el brazo, agacharse; (III) Que, con el ánimo de que con el tiempo pudiera presentar mejoría las patologías que padecía, para no desmejorar su parte psicológica, y para que tuviera su espacio para hacer todos los tratamientos que ella debía realizarse para las múltiples patologías, la parte jurídica de la empresa recomendó una licencia remunerada, la cual se le dio en el 2019; (IV) Que, para el año 2020, la empresa se vio seriamente afectada económicamente fruto de la pandemia del Covid-19, que no cuentan con un trabajo que pueda cumplir con sus limitaciones de salud en Santander, y que con tal de dar buen uso de sus recursos humanos sin tener que disponer de ellos, llamaron a la señora Olga Vera para que fuera a trabajar a la ciudad de Cali como apoyo por parte del archivo; (V) Que antes de tomar esa decisión se hicieron los exámenes de rigor para que el médico dijera si la actora podía viajar o si tenía algo que impidiera que se trasladara, y el médico manifestó en su momento que ella podía desplazarse; (VI) Que la señora se le han cancelado todos sus salarios prestaciones y lo único que tendría pendiente en este momento son las vacaciones, asunto a solucionar tras darse fin al presente proceso.

Sobre el traslado a la ciudad de Cali de la demandante dijo: “...hubo unas labores administrativas que se estaban haciendo directamente aquí, que era la parte de facturación, la parte de cartera que son dos personas y la parte de atención al cliente, como necesitábamos o teníamos la necesidad de que pues apoyarnos en la parte del archivo, pues porque esto genera mucha parte documental, **se le solicitó a la señora que se trasladara para la ciudad de Cali, ajustando el puesto como tal para que la señora nos pudiera ayudar en ciertas labores de archivar** para lo cual en su momento pues la señora dijo que no lo podía hacer, que no se podía trasladar, sin embargo, pues nosotros antes de tomar esa decisión, pues se le hicieron a ella los exámenes de rigor para que el médico nos dijera que si la señora podía viajar o de pronto tenía algo que le impidiera que se trasladara, el médico dijo en su momento que no que ella podía desplazarse y se le dijo a la señora los horarios que se estaban manejando, ...se salía más temprano, se le daba un auxilio...para que trasladara a la ciudad de Cali...”.

Cuando se le pregunta ¿en qué otro perfil podría laborar la señora Olga Lucía fuera de lo que nos ha manifestado?, indicó que se hizo un análisis grandísimo y el único puesto es el de la ciudad de Cali, donde está el archivo central, el cual están acondicionando para que ella pueda realizar ciertas labores allí, porque ella no puede realizar labores de aseo, ya que tiene que barrer, trapear, limpiar, recoger cosas, y ella no puede hacer eso por lo de sus hombros.

Dijo también que se ajustó el horario para que saliera más temprano y se daría un auxilio como de \$16.000 diarios, aparte del auxilio de transporte legal, ante la manifestación de la demandante que su salario no alcanzaba para trasladarse a Cali.

También dijo la representante legal de la demandada que a la demandante le quedaba mucho espacio de tiempo y venía en desmejora de su salud.

Se allega antes del cierre del debate probatorio, con aceptación del Juez, la relación de cargos y perfiles de cargo de la planta de Santander de Quilichao (21PruebaRelacionCargos), referida por la interrogada.

Por su parte, **el testigo JESÚS GERMÁN CHARRIA LÓPEZ**, expuso que estuvo en la planta como auxiliar de planta y, en cuanto a las funciones desempeñadas por la demandante, refirió que ella hacía labores de mensajería, estaba pendiente de que los trabajadores utilizaran todos los implementos de protección, para evitar enfermedades o accidentes, también cuando llegaba la dotación la repartía o ayudaba a la gente a sacar citas médicas con la ARL, y en la oficina la veía ayudando en correspondencia o hacia el café, regaba las matas, hasta que de un momento a otro empezó a hacer otras cosas y le fueron como quitando cosas, por lo que se iba al baño de mujeres, por no tener nada que hacer, y si la necesitaban allá la buscaban. Dijo el testigo encontrarse en la misma situación de la demandante y que también lo trasladaron a Cali, que parece que las personas que están con restricciones la han trasladado.

Al testigo se le pregunta si sabe en este momento, en virtud de las restricciones médicas, qué labores puede realizar exactamente la señora Olga Lucía Vera, a lo cual respondió que podría ayudar al muchacho de aseo en labores que no requieran mayor esfuerzo, ya que ahora a él le toca lo correspondiente al aseo, correspondencia y guadañar.

CONCLUSIONES:

En suma, acorde con normativas y las líneas jurisprudenciales reseñadas sobre la facultad de los empleadores de cambiar las condiciones laborales de sus subordinados, sujetos a protección laboral reforzada y del análisis en conjunto de las pruebas documentales, interrogatorios de parte a la demandante y representante legal de la demandada, así como el único testimonio del señor Jesús Germán Charria López, La Sala llega a las siguientes conclusiones:

- 1.** En primer lugar, conforme las definiciones legales, así como jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la trabajadora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN se encuentra protegida por estabilidad laboral

reforzada por salud y es un sujeto de especial protección constitucional por encontrarse en debilidad manifiesta, ya que, pese a no existir calificación sobre su porcentaje de pérdida de capacidad laboral por parte de su ARL o de las juntas de calificación de la invalidez, se prueba por medio de su extensa historia médica que padece múltiples patologías, desde el año 2015, como HIPOTIROIDISMO, SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO, CONTUSIÓN DE TOBILLO, TENDINITIS CRÓNICA A NIVEL DEL PERONEO, TENDINITIS DEL TENDÓN LARGO DEL BICEPS, TENDINITIS DEL SUPRAESPINOSO, BURSISTIS SUBACROMIODELTOIDEA, EPICONDILITIS, CERVILAGIA, TRASTORNOS DE LOS MÚSCULOS Y DE LA RODILLA, TRASTORNO SINOVIAL Y TENDINOSO, POLIARTRITIS, SÍNDROME DEPRESIVO ANSIOSO y TRANSTORNOS DEL SUEÑO, ARTRITIS REUMATOIDE NO ESPECIFICADA y TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN y EPICONDILITIS MEDI; las cuales la han limitado en el ejercicio de su actividad laboral o en la ejecución del cargo de “servicios generales”, para el cual fue contratada el 16 de julio de 2014 en la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. (hoy en reorganización), por ende, ha estado sujeta a restricciones de salud ocupacional.

2. No existe controversia, continúa vigente la vinculación de la demandante a la empresa demandada, mediante contrato de trabajo a término definido, y, estando contratada la señora Olga Lucía Vera Perafán para el cargo de “servicios generales” en la planta de Santander de Quilichao (Cauca), por razón de las patologías que padece y las recomendaciones médicas, la empleadora ha actuado en debido forma al reubicar a la actora en diferentes labores, para finalmente asignarle funciones como auxiliar de archivo en la planta de la ciudad de Cali, es decir, la empresa Convertidora de Papel del Cauca ha hecho uso del ejercicio del ***ius variandi locativo***, esto es, de la facultad para hacer modificaciones del contrato de trabajo en cuanto al lugar de trabajo y funciones.

3. Al tenor de los hechos probados, al verificar si la empleadora está haciendo uso correcto de sus facultades subordinantes, en particular con la decisión de trasladar a la actora a otro sitio de labores, por fuera de su domicilio y asignarle nuevas funciones en

el área de archivo, la Sala llega a la convicción, con esta decisión el empleador no está abusando de sus facultades legales y contractuales, por una parte y por otra, ha realizado todas las actuaciones para garantizar a la trabajadora la protección laboral reforzada, toda vez que:

3.1. Se aportaron medios de convicción que permiten llegar a la certeza de que la trabajadora no puede ejecutar labores en la planta de Santander de Quilichao, bajo las condiciones y/o recomendaciones médicas, al punto que la empleadora se ha visto obligada a mantenerla en el cargo, sin recibir la debida contraprestación de los servicios contratados, u otros, como dan cuenta los hechos probados del otorgamiento de licencias remuneradas, o de la asistencia de la actora al sitio de labores, pero sin la prestación de algún servicio.

3.2. Por razón de la situación que antecede, la Sala encuentra que el cambio de funciones y de sede de trabajo aparece debidamente justificado, en primer lugar, para evitar el deterioro de la salud de la demandante, especialmente de orden psicológico por su inactividad laboral; en segundo lugar, ante la situación económica de la empleadora que la condujo al proceso de reestructuración, no resulta equitativo y en justicia mantener en forma indefinida a la actora sin la contraprestación de algún servicio, siendo que se le requiere en el área de archivo en otra sede laboral.

Pero, además, hay suficientes evidencias probatorias indicativas de que, con los cambios de las condiciones laborales, a la actora no se le están vulnerando sus derechos laborales, ni se le desconoce su situación de debilidad manifiesta por salud, toda vez que, con ocasión del traslado, la empleadora esta desplegando las actuaciones necesarias y suficientes para: (i) atender las recomendaciones y restricciones médicas laborales al asignarle funciones acordes con su estado de salud; (ii) no se produce un cambio de domicilio de la trabajadora, ni se afecta su núcleo familiar según lo alegado por la demandante, toda vez que no aporta pruebas de cómo está compuesto su núcleo familiar o alguna circunstancia particular y específica que se vea afectada

con el traslado; (iii) y si bien hay lugar al traslado diario de la actora desde su domicilio en Santander de Quilichao, al nuevo lugar de trabajo en el Municipio de Cali, tal situación no constituye una desmejora en sus condiciones laborales, porque entre uno y otro municipio hay poca distancia y se cuenta con buenas vías y medios de transporte; además, el hecho del transporte diario no afecta las condiciones de salud de la actora, como da cuenta el concepto médico-ocupacional; en cuanto a la parte económica, la empresa ha manifestado otorgar un auxilio distinto del auxilio de transporte legal, para soportar las cargas económicas que implican el traslado; incluso, la empleadora se comprometió a asignarle un horario de trabajo acorde con las condiciones del desplazamiento diario, entre los dos municipios; (iv) no se encuentra demostrado médicamente que por el hecho del cambio del sitio de trabajo, de Santander de Quilichao (Cauca), lugar de residencia de la demandante, a la ciudad de Cali (Valle), se ponga en riesgo la salud de la demandante y tampoco, que dicho traslado implique dificultad o un obstáculo para acudir a citas o tratamiento médico.

4. En suma, con el despliegue de la facultad legal de la cual dispone la empleadora Convertidora de Papel del Cauca, de modificar las condiciones laborales de su trabajadora Olga Lucía Vera Perafán: (i) no se afecta su estado de salud; (ii) no se desconoce su protección laboral reforzada; (iii) no implica una desmejora arbitraria de las condiciones de trabajo; (iv) no se afecta su núcleo familiar; (v) no desmejora sus condiciones laborales, ni salariales, ni prestacionales.

En consecuencia, tal facultad se ejerce por la empleadora (i) dentro de los límites de la razonabilidad; (ii) por las necesidades del servicio y (iii) como contraprestación a lo contratado.

Por lo expuesto, se confirma la legitimidad del traslado de la Sra. Olga Lucía Vera Perafán, de su lugar de trabajo, en Santander de Quilichao, a la planta ubicada en la ciudad de Cali, por cuanto esta se adecua a las facultades del empleador, se encuentra debidamente motivada y conforme al ordenamiento jurídico vigente.

7. SOBRE DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES DEBIDOS A LA DEMANDANTE:

La misma demandante en su interrogatorio de parte, y que constituye prueba de confesión, negó que se le estuviera debiendo algún valor y aceptó que la demandada le viene pagando todos sus derechos salariales y prestaciones, aunque están pendientes las vacaciones 2018 y 2019.

Tal hecho es corroborado por la representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte, así que, a pesar de que está pendiente el disfrute de unas vacaciones, no existen deudas por acreencias laborales en favor de la demandante y a cargo de la demandada, que es lo que se está solicitando con la demanda.

Acorde con lo expuesto, procede confirmar la decisión de primera instancia.

7. COSTAS

Al confirmarse la decisión y tratarse de grado jurisdiccional de consulta, no hay condena en costas.

8. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia del primero (1º) de abril de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao

(Cauca), dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora OLGA LUCÍA VERA PERAFÁN, contra la empresa CONVERTIDORA DE PAPEL DEL CAUCA S.A. (hoy en reorganización), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

CUARTO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,


Firma válida
providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL


Firma válida
providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL