



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 094


LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA PRIMERO (01) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-002-2022-00074-01
DEMANDANTE(S) : WILLIAM BENEDICTO RONDÓN CRUZ
DEMANDADO(S) : FLOTA SUGAMUXI S.A.
FECHA SENTENCIA : 1º DE SEPTIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 04/09/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 04/09/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 31 DE AGOSTO DE 2023

El treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA adelantado por WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ contra FLOTA SUGAMUXI S.A. bajo el Rad. No. 15759-31-05-002-2022-00074-01.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado, en consecuencia, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada.

(Con Ausencia Justificada)

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, primero (1) de dos mil veintitrés (2023).

CLASE DE PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15759-31-05-002-2022-00074-01
DEMANDANTE:	WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ
DEMANDADO:	FLOTA SUGAMUXI S.A.
Jdo ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso
Pvcia APELADA	Sentencia del 6 de junio de 2023
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 22 del 31 de agosto de 2023
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa esta Sala de resolver el recurso de apelación propuesto por FLOTA SUGAMUXI S.A., a través de su apoderado, contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso el 6 de junio de 2023.

1.- ANTECEDENTES

1.1 DE LA DEMANDA

El señor WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ, a través de apoderado, presentó demanda ordinaria laboral contra la FLOTA SUGAMUXI S.A, pretendiendo que se declare:

i).- La existencia de un contrato laboral entre las partes desde marzo de 2009 hasta el 11 de agosto de 2020.

ii).- Que debido a su precario estado de salud goza de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, por ende, el despido es ineficaz.

En consecuencia,

iii).- Se ordene su reintegro y el pago de salarios dejados de percibir, aportes al sistema de seguridad social en pensión, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios del 2020 y las que se causen por el tiempo de la demanda hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, así como al pago de la indemnización de los 180 días de salarios en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas procesales.

Subsidiariamente,

iv).- Solicitó el pago de indemnización por despido sin justa causa y la sanción correspondiente por el no pago en tiempo de las cesantías y vacaciones conforme al artículo 65 del C.S.T

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Afirmó que en marzo de 2009, inició a laborar para la empresa FLOTA SUGAMUXI S.A.

- Refirió que el 3 de octubre de 2010, estando trabajando para la FLOTA SUGAMUXI S.A., sufrió un accidente de trabajo al descender del automotor que conducía, siniestro en el recibió un fuerte golpe en la espalda que le generó una lesión en su columna vertebral, la cual, aún está vigente y deriva en un proceso de deterioro degenerativo.

- Manifestó que, como consecuencia del accidente, los tratamientos médicos y el dolor generado, su vida laboral cambió radicalmente, situación que le ha ocasionado distintas incapacidades laborales.

- Indicó que a la fecha no existe concepto de recuperación, el dolor es constante y continúan vigentes los cuidados.

- Informó que del diagnóstico de la enfermedad y las incapacidades médicas, la ARL Positiva valoró y dictaminó el 28 de septiembre de 2011:

*“... LUMABLGIA (SIC) MECANICA DISCOPATIA DEGENERATIVA,
IMBALANCE MUSCULOESQUELETICO ESPONDILOPATIA DEGENERATIVA...”*

- Arguyó que en el mencionado dictamen se precisó que su estado de salud empeoró por evento traumático de caída 11 meses atrás.
- Adujo que el dictamen realizado fue notificado a la empresa demandada el 7 de octubre de 2011, en el cual se recomendó el reintegro a actividades ocupacionales con restricciones.
- Sostuvo que en abril y mayo de 2020, se le reubicó del sitio de trabajo acogiendo la recomendación del médico tratante y lo asignaron a cargo administrativo en la sede del terminal del Transporte de Sogamoso.
- Refirió que el 10 de junio de 2020, la FLOTA SUGAMUXI S.A. le notificó la suspensión temporal del contrato de trabajo por dos meses, esto fue, hasta el 10 de agosto de 2020, sin existir autorización del Ministerio de Trabajo y el 11 de agosto de 2020 la empresa dio por terminada la relación laboral por escrito sin justa causa.
- Afirmó que por su diagnóstico se encuentra en un estado de vulneración manifiesta, con limitaciones físicas para ejercer su trabajo y, por tanto, goza de estabilidad laboral reforzada.
- Indicó que, a pesar de trabajar en forma continua por más de 10 años, FLOTA SUGAMUXI S.A. le entregó como indemnización por despido sin justa causa la suma de cuarenta y un mil novecientos setenta y ocho pesos (\$41.978).
- Aclaró que su liquidación no tomó en cuenta el tiempo laborado ni los valores adeudados realmente, motivo por el cual, el 13 de agosto de 2020, elevó petición ante la empresa solicitando: I) copia de los contratos laborales y sus renovaciones, II) liquidación donde se encuentre de manera discriminada los conceptos adeudados, III) copia de pagos parafiscales, del examen de ingreso y egreso de la compañía, recibos de nóminas de los últimos doce meses, y IV) un informe con exactitud de la última fecha de renovación del último examen laboral suscrito, solicitud que a la fecha de la presentación de la demanda no fue resuelta.

1.2.- TRAMITE PROCESAL

-. La demanda le correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, Despacho que la admitió el 31 de mayo de 2022 y, en consecuencia, ordenó notificar a la demandada.

-. Notificada en debida forma la SOCIEDAD FLOTA SUGAMUXI S.A., mediante apoderado judicial, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones por carecer de fundamentos jurídicos y fácticos. Además, incoó las excepciones de fondo denominadas: I) *inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada reconocido explícita o implícitamente al trabajador y consecuente validez del despido realizado en ejercicio de los poderes y facultades del empleador*; II) *pago total de la obligación*; III) *cobro de lo no debido, enriquecimiento injustificado del demandante*; IV) *inexistencia de soporte fáctico que dé sustento a las pretensiones temeridad y mala fe*, v) *prescripción y la genérica o innominada*:

-. Trabada la Litis, el 17 de marzo de 2023 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso realizó audiencia que trata el artículo 77 del CPTSS y el 6 de junio de 2023, desarrolló la Audiencia de Trámite y Juzgamiento.

2.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 6 de junio de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso resolvió:

“1.- DECLARAR la ineficacia del despido efectuada al demandante, mediante comunicaciones de fechas 3 de junio y 11 de agosto de 2020, por estar el trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

2. Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la empleadora, FLOTA SUGAMUXI S.A., reintegrar al trabajador a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando al momento del despido ineficaz y manteniendo la protección en salud y seguridad en el trabajo frente a las recomendaciones dadas por la EPS, plasmadas en la notificación de fecha octubre 1 de 2019.

3. CONDENAR al empleador al pago de los salarios y prestaciones causadas a partir de la fecha del despido y hasta el reintegro efectivo, al igual que las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral.

4. DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la demandada.

5. COSTAS a cargo de la demandada en forma plena, como agencias en derecho el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.”

La anterior decisión se fundamentó de la siguiente manera:

- Indicó que en documento DI-TH-0005412020 del 3 de junio de 2020 se le informó al demandante la decisión de terminar el contrato de trabajo, invocando el vencimiento del plazo fijo pactado al 12 de agosto de 2020, sin embargo, el 11 de agosto de 2020, se le informó que la decisión se tomaba sin justa causa.

- Manifestó que el Representante Legal de la FLOTA SUGAMUXI S.A en su interrogatorio, confesó que la decisión se había adoptado porque el trabajador ya no tenía la capacidad para seguir desempeñando el cargo para el cual había sido contratado, es decir, conductor.

- Precisó que el Representante Legal suplente de la FLOTA SUGAMUXI S.A señaló que al demandante se le garantizó su estabilidad laboral reforzada mientras estuvo incapacitado y tuvo su operación, no obstante, una vez terminó ese período y sin estar incapacitado se le dio por terminado el contrato sin justa causa, luego, el empleador incurrió en la conducta prohibida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Determinó que no existió justa causa para el despido del señor WILLIAM BENEDICTO RONDON.

- Resaltó que la condición de salud del demandante se vio afectada desde el 2010, fecha del siniestro laboral, al igual, desde esa data se han generado múltiples incapacidades médicas, en especial, en 2011, 2012, 2018 y 2019.

- Refirió que, conforme a la jurisprudencia constitucional, la presencia de fuertes indicios frente a la situación de la salud del demandante, las incapacidades prolongadas y la existencia de recomendaciones de la reubicación laboral al encontrarse afectado para el desarrollo del cargo por el cual fue contratado, el

empleador necesariamente debía acudir al Ministerio de Trabajo para adoptar la decisión de terminar el contrato de trabajo.

-. Afirmó que la terminación del contrato sin justa causa no es objetiva, por el contrario, es subjetiva, pues, devino de una conducta discriminatoria respecto al trabajador que requiere de una protección constitucional reforzada dada su condición de debilidad manifiesta.

3-. DEL RECURSO

3.1 DE LA SUSTENTACION DEL RECURSO

Inconforme con la determinación adoptada por el *A quo*, la SOCIEDAD FLOTA SUGAMUXI S.A., a través de su apoderado, impetro recurso, el cual fundamento de la siguiente manera:

-. Afirmó que el *A-quo* hizo una indebida valoración de la prueba, por cuanto, no existe ninguna prohibición por el médico tratante, por la oficina de salud ocupacional, ni por la empresa que le impidiera volver a ejecutar su actividad como conductor.

-. Agregó que por cuestiones administrativas y de buena fe se le reubicó en un cargo disímil al que venía desempeñando, pues, no existía la vacante de conductor.

-. Reseñó que no existe soporte probatorio que sustente la prohibición expresa del demandante para volver a conducir de forma normal y, por lo tanto, la presunción de terminación de la relación laboral por condiciones de discapacidad no se actualiza.

-. Adujo que no ejerció una conducta discriminatoria frente a la condición de salud de demandante, por el contrario, hizo uso de la facultad que tiene para terminar los contratos de forma unilateral, con la respectiva indemnización, esta es, la contemplada en el artículo 64 del CST.

-. Afirmó que el demandante no goza de estabilidad laboral reforzada, puesto que, para el momento de su reubicación o su reintegro laboral, las incapacidades

médicas se suspendieron, se otorgó un pronóstico favorable con respecto a su patología y en su historia clínica se acreditó como una patología común que no refiere ninguna restricción.

- Subrayó que no se puede predicar una actividad o conducta discriminatoria frente al demandante, porque la empresa siempre se mostró abierta y transparente frente su situación, a su recuperación y rehabilitación.

- Refirió que no se tuvieron en cuenta los conceptos médicos emitidos, ni tampoco el hecho que el señor WILLIAM BENEDICTO RONDÓN CRUZ ejerce actividades laborales como independiente, significando que no cuenta con una discapacidad que le impida reintegrarse a su rutina laboral.

- Manifestó que dentro de la acción de tutela presentada, las autoridades competentes se pronunciaron frente al tema y el Ministerio de Trabajo manifestó que la demandada no tenía la obligación de pedir el permiso para la terminación del contrato de trabajo del señor WILLIAM BENEDICTO RONDÓN CRUZ comoquiera que no se encontraba en una prohibición taxativa.

3.2 TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

3.2.1.-. SOCIEDAD FLOTA SUGAMUXI S.A

A través de su apoderado, presentó sus alegatos, oportunidad en la que, solicitó revocar la sentencia recurrida, ello bajo los siguientes fundamentos:

- Refirió que no se valoraron las pruebas aportadas en conjunto y bajo el criterio de la sana crítica, pues el *A quo* se limitó a sustentar su decisión en la declaración del representante legal de la empresa, la cual, no cumple con los requisitos necesarios para ser valorada como prueba.

- Afirmó que los conceptos médicos allegados constituyen documentos de carácter técnico y científico que tiene carácter probatorio especial y deben ser valorados como tal, además, evidencian que al momento de la terminación del contrato laboral el demandante no tenía condiciones médicas que le impidieran desempeñar la función de conductor.

- Subrayó que el *A quo* erró al considerar que el demandante esta protegido por estabilidad laboral reforzada porque de la prueba documental allegada se determinó que aquel tiene el 0% de pérdida de capacidad laboral y cuenta con rehabilitación favorable, por lo que, no se emitieron más incapacidades medicas que le impidieran desempeñar sus funciones de conductor.

- Aclaró que al momento de su reintegro post-incapacidad no fue posible ubicarlo como conductor porque no había vacante, sin embargo, para garantizar sus derechos se optó por reubicarlo en un cargo con funciones administrativas de auxiliar operativo.

- Preciso que no se generó ninguna conducta discriminatoria porque existe concepto medico ocupacional que acredita que el demandante es apto para desempeñar su función como conductor y, por tanto, esa no fue la razón de su despido.

3.2.2. -. WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ

A través de su apoderado judicial, presentó sus alegatos en segunda instancia, solicitando confirmar en su integridad la decisión proferida, ello, bajo los siguientes fundamentos:

- Reiteró que conforme a las pruebas documentales allegadas y lo demostrado dentro del proceso, se acreditaron los tres elementos requeridos por la jurisprudencia para ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Resalto que el Representante Legal de la demanda, quien es abogado, en su interrogatorio confesó la protección de estabilidad laboral reforzada de la cual era sujeto el demandante.

- Argumentó que, i) se encontró probada la discapacidad derivada de sus problemas de columna, que aún persiste en la actualidad, ii) que las recomendaciones generadas en 2019 después de su cirugía generó un estudio del puesto de trabajo, continúan hasta la fecha y sobre las mismas existe concepto medico e historia clínica anteriores y posteriores a la fecha de despido, iii) que el Representante legal de la empresa reconoció que el demandante no puede

conducir, es decir, desarrollar la labor que venía desempeñando y iv) que no se probó por parte del empleador que la decisión de despido se fundamentó en la desaparición efectiva de actividades como lo exige la jurisprudencia constitucional en casos de trabajadores con alguna discapacidad y, por el contrario, dicha actividad sigue existiendo en la empresa.

4.- CONSIDERACIONES:

4.1. PROBLEMAS JURÍDICOS.

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala,

- Determinar si el *A quo* erró al declarar la ineficacia del despido de WILLIAM BENEDICTO RONDON por ser un sujeto con estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud.

4.2.- DEL CASO EN CONCRETO

4.2.1.- DE LA ESTABILIDAD LABORAL

De entrada, es del caso resaltar que del estudio de convenios y resoluciones internacionales acogidas por Colombia, la garantía de la estabilidad laboral reforzada de una persona no se mide por la calificación de pérdida de capacidad laboral sino por la existencia de una patología prolongada que produce limitaciones en la salud del trabajador y afecta el normal desarrollo de sus actividades.

Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-087 de 2022, estudio y explicó quiénes gozan de estabilidad laboral reforzada, oportunidad en la que sostuvo,

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida de capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos:(i)la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido

recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva¹.

Así, la jurisprudencia tienen sentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieren concedido incapacidades médicas, sino que se acredite al menos una limitación física, psíquica o sensorial.

En efecto, según las voces de la Corte Suprema de Justicia², el concepto de discapacidad no ha sido estático, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores de acuerdo con las realidades sociales, por lo que, con la expedición de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo Facultativo de 2006, se enfatizó en un modelo de enfoque social y de derechos humanos.

Acordes con lo anterior, el Alto Tribunal señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una calificación técnica descriptiva, en el evento en que esta no obrara en el proceso bajo el principio de libertad probatoria la limitación podía inferirse del estado de salud en que se encuentra siempre que sea notorio, evidente y perceptivo, precedido de elementos que constante la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación”

Además, en dicho estudio reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de

¹ Corte Constitucional Sentencia de Unificación SU 087/ 2022 del 22 de marzo de 2022 M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

² Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral SL 1491-2023 10 de mayo de 2023 M.P. IVAN MAURICIO LENIS GÓMEZ

estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o, en otros términos, constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades con las demás personas.

Nótese que la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador en casos muy particulares, garantía destinada a trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Al efecto, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia SL1491-2023 del 10 de mayo de 2023 con ponencia del H. Magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, aclara y establece los parámetros objetivos requeridos para determinar la protección - estabilidad laboral reforzada -, al indicar:

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del código Procesal del trabajo y de la Seguridad social.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de

capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el presente asunto, el demandante solicitó declarar la ineficacia de su despido y, por consiguiente, sea reintegrado al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, en atención a que goza de estabilidad laboral reforzada, toda vez que, con ocasión al accidente laboral ocurrido en 2010, su salud se ha deteriorado, ha venido con incapacidades constantes y en el momento no goza de su salud, para ser recibido en otro trabajo.

Conforme lo mencionado y, atendiendo el acervo probatorio existente en el plenario, es claro para esta Sala que el aquí demandante, es una persona sujeta a estabilidad laboral reforzada. Veamos,

-. -. Informe Junta Calificación De Invalidez De Boyacá (Fl. 164 archivo digital 15), del 29 de marzo de 2012 que prescribe:

“Trabajador de 39 años de edad y 20 como conductor de bus intermunicipal, sufre un evento aceptado como accidente de trabajo el 03/10/2010 consistente en trauma coccígeo al caer de su propia altura. La EPS califica de origen profesional la discopatía multinivel con hernia discal L4-I5 Y I5 S1 LUMBAR Y LA ARTROSIS DE COLUMNA LUMBAR. (...)”

- En el Archivo 015 del expediente digital, se observa carta del 3 de junio de 2020 *DI-TH-0005411-2020* dirigida al demandante que indica:

“ (...) me permito informarle que el contrato firmado entre usted y la empresa el 13 de agosto de 2010 como CONDUCTOR 9999 con fecha de vencimiento el 12 de agosto de 2020, al finalizar la jornada laboral no será renovado.”

- En el folio 3 del archivo No. 002 del expediente digital, reposa carta del 11 de agosto de 2020, por parte del subgerente Administrativo de la FLOTA SUGAMUXI S.A. dirigida al aquí demandante, en la que se lee:

“ REFERENCIA: TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que a partir del día 11 de agosto del presente año, se da por terminada la relación laboral que FLOTA Sugamuxi S.A. mantiene con usted desde el 13 de agosto de 2010.

Lo anterior, basándose en la norma del C.S.T. Artículo 64 terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

- A folio 47 del archivo 15 del expediente digital, se evidencia: *Análisis De Puesto De Trabajo*, fechado 16 de noviembre de 2019 y firmado por Juana Valderrama Especialista en Salud ocupacional con las siguientes *Conclusiones Y Recomendaciones*:

“En el análisis de puesto de trabajo realizado para el cargo de auxiliar de rodamiento de inspección se determinó alterar las `posturas, bípeda y/o de pie y sedente, controlando el ritmo y duración.

Al asumir la posición sedente se debe dotar de un apoya pies para mantener funcional la posición”

- Al igual, en folio 58 del archivo 15 del expediente obra oficio de octubre de 2019, emanado por la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y dirigido a Talento Humano de la FLOTA SUGAMUXI S.A. que indica:

“ Teniendo en cuenta que al señor WILLIAM BENEDICTO RONDÓN se le finalizó la incapacidad con que venía y de la que el área de talento humano fue notificada mediante escrito realizado por el señor WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ el 27 de septiembre de 2019, me permito informar que para garantizar las condiciones de salud del trabajador se determinó en conjunto con Sub-gerencia, Dr. Emiliano Ramírez y el Gerente Ing. Oscar Javier Cuadros, reubicar al trabajador en el área de rodamiento como auxiliar, igualmente estamos a la espera del estudio de puesto de trabajo el cual se

solicitó desde el 1. De octubre de 2019, a la Compañía de Seguros ARL Positiva y así establecer que las condiciones están dadas para que el trabajador pueda seguir ejerciendo la labor asignada según recomendaciones médicas.

- . Por su parte, el *Reporte Notas De Evolución Expedida Por La Clínica Medilaser S.A.* firmada por el Medico Neurocirujano Gustavo Álvarez Álvarez del 26 de septiembre de 2019, vista a folio 64 del archivo 15, refiere:

Recomendaciones:

- *“Debe Evitar Permanecer De Pie O Sentado Por Mas De Una Hora*
- *Debe Evitar Levantar Objetos Pesados Superiores A 10 Kgs*
- *Debe Evitar Labores En Posición Agachado*
- *Debe Evitar Halar O Empujar Objetos Pesados”.*

- . También obra, *Calificación de Pérdida De Capacidad Laboral* de 0.00%, expedida por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 20 de septiembre de 2017, vista a folio 127 archivo digital 15 el expediente.

- . Las Certificaciones de *Incapacidades Médicas Expedidas Por La Nueva Eps.* Generadas a partir del 3 de octubre de 2010, por accidente de trabajo, durante 2011, 2012, 2018 y 2019.

- . En el *Reporte Notas De Evolución* emitido por Clínica Medilaser S.A. del 21/07/2021 suscrito por el médico Neurólogo Gustavo Orlando Álvarez, se evidencia que le fueron impartidas las siguientes recomendaciones.

- *el paciente debe realizar cambio de posición, máximo cada hora (sentado-de pie)*
- *el paciente debe evitar levantar objetos pesados (mayores a 5 kgs)*
- *el paciente debe evitar realizar actividades en posición agachado*
- *el paciente debe evitar halar o empujar objetos pesados*

órdenes médicas:

- *interconsulta por especialista en dolor y cuidados paliativos*
- observaciones: valoración por clínica del dolor*
(...)
- *interconsulta por especialidad en neurocirugía*

Así las cosas, en el *sub- examine* se cumplen los presupuestos exigidos para que el trabajador, hoy demandante, obtenga la protección de estabilidad laboral reforzada, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que, en virtud del accidente de trabajo ha sufrido constantes dolores, incapacidades, tratamientos médicos y

está sujeto a recomendaciones médicas, es decir, *existe una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás*, como primer elemento acreditado.

En segundo lugar, también se encuentra demostrado que *el empleador conocía la situación del demandante al momento de su despido*, ello, en razón a la existencia de múltiples incapacidades médicas desde la ocurrencia del accidente de trabajo en 2010 hasta el año 2019, al requerimiento que el mismo empleado efectuó a la EPS para el pago del auxilio por incapacidad, la reubicación y cambio de funciones realizada por recomendaciones médicas y al análisis del puesto realizado por la empresa, entre otros aspectos.

En este punto, aclara la Sala frente al argumento del recurrente de la inexistencia de una prohibición médica al demandante para ejercer funciones como conductor de bus, que dicha labor generalmente se realiza por el termino de varias horas ininterrumpidas e incluye actividades como alzar y transportar las maletas de los pasajeros, de manera tal que, no podría ejercer su labor cumpliendo con las recomendaciones médicas requeridas es decir *realizar cambio de posición, máximo cada hora (sentado-de pie), evitar levantar objetos pesados (mayores a 5 kg) y evitar realizar actividades en posición agachado*.

Finalmente, el tercer requisito de *existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo*, se encuentra probado por cuanto la deficiencia física ha existido de manera continua a partir de la fecha del accidente “2010” y le ha generado incapacidades medicas hasta 2019, año a partir del cual continúo con recomendaciones médicas para el ejercicio de su labor.

Igualmente, aun cuando en el dictamen pericial no se acredite un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, insiste la Sala, el demandante sí se encuentra con limitación para desarrollar sus actividades, por lo que, ha sido remitido a la clínica del dolor y requiere el cumplimiento de las recomendaciones médicas, que a la postre le implican evitar ciertas actividades propias de su profesión como conductor.

Por lo anterior, se concluye que el señor WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ, cumple con las exigencias indicadas jurisprudencialmente para ser acreedor de la

estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por tanto, la decisión de despido estaba sujeta a la autorización emitida por el Ministerio de Trabajo, pues la norma prescribe:

Artículo 26. No Discriminación A Persona En Situación De Discapacidad.
En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Así las cosas, si bien el empleador podía hacer uso del despido unilateral conforme artículo 64 del CST, omitió solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo y terminó el contrato a través de la *carta de terminación* dirigida al demandante, motivo por el cual, el despido es ineficaz y, por ende, el empleador está en el deber de reintegrar al demandante, cancelarle todos los salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar desde el momento del despido, además, pagar la sanción prevista por la Ley 361 de 1997, tal y como lo aseveró el A quo.

4.2.2.- DE LA INSTITUCION JURIDICA DE LA COSA JUZGADA.

En este punto, valga reseñar que el recurrente insiste que en el *sub examine* concurre el instituto de la cosa juzgada, el cual, no fue propuesto como excepción, empero, si lo invocó en los alegatos de conclusión, luego, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 281 del C.G.P. que señala:

“Congruencias. *La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que el código procesal contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieran sido alegadas.”*

Circunstancia que lleva a la Sala a efectuar las siguientes precisiones,

-. En primer lugar, la cosa juzgada tiene sustento en el artículo 303 de Código General del Proceso, precepto bastante claro al indicar que la sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada, siempre que el nuevo proceso verse sobre el *mismo objeto*, se funde en la *misma*

causa y exista o posea *identidad jurídica de partes*, los cuales, a criterio de la Sala no están acreditados.

-. En segundo lugar, no es posible predicar la existencia de la cosa juzgada, como bien lo explicó el *A quo*, dado que el Juez constitucional se limitó a establecer si la patología era de origen laboral, descuidando si las enfermedades, aun de origen común, le impedían ejercer su labora de conductor de bus intermunicipal.

-. En tercer lugar, el Juez Constitucional conminó al señor WILLIAM BENEDICTO RONDON CRUZ a acudir ante la jurisdicción ordinaria para que sea el Juez natural – Juez Laboral – el que dirimiera la controversia suscitada, esta es, el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada.

Acorde con lo anterior, se confirmará la sentencia apelada.

5.- COSTAS

Por las resultas del proceso, se condenará en costas al recurrente y a favor del demandante WILLIAM BENEDICTO RANDON CRUZ, para tal efecto, se fijarán como agencias en derecho la suma equivalente a DOS (2) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso del 6 de junio de 2023, atendiendo las consideraciones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS al recurrente a favor del demandante WILLIAM BENEDICTO RANDON CRUZ, para tal efecto, se fijarán como agencias

Rad. No. 15759-31-05-002-2022-00074-01

en derecho la suma equivalente a DOS (2) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

TERCERO: DEVOLVER las diligencias al Juzgado de origen.

CUARTO: Notificar la presente decisión por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado

GLORIA INES LINARES VILLALBA
Magistrada
(Con Ausencia Justificada)