

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 3 de febrero de 2022, únicamente la sociedad demandada Colvanes S.A.S remitió en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la subcarpeta 07 de la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 24 de febrero de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, OCHO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIDÓS

Acta de Sala de Discusión No 083 de 6 de junio de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante JHON FERNANDO RAYO ARCILA en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 10 de septiembre de 2021, dentro del proceso que le promueve a la sociedad COLVANES S.A.S., cuya radicación corresponde al N°66001310500420190027601.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Jhon Fernando Rayo Arcila que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Colvanes S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 18 de octubre de 2005 y el 14 de julio de 2016, el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, estando cobijado por la estabilidad laboral reforzada. Con base en ello, aspira que se

acceda a la ineficacia del despido ocurrido el 14 de julio de 2016 y como consecuencia de ello se condene a la entidad accionada a reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando, cancelando la totalidad de las prestaciones económicas dejadas de percibir entre esa fecha y aquella en que se produzca el reintegro efectivo a sus labores, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: prestó sus servicios a favor de la sociedad Colvanes S.A.S. entre las calendas reseñadas anteriormente, desempeñando el cargo de conductor y devengando como último salario mensual la suma de \$818.491; dentro de sus funciones como conductor, estaban las de efectuar el transporte de la mercancía o material de mercadeo, conducir de manera segura los vehículos de la empresa, practicar un manejo defensivo, apoyar a la tripulación en la recolección y reparto, reportar de manera frecuente las condiciones mecánicas del carro y mantener una constante comunicación con tráfico y/o seguridad; el 7 de julio de 2016 le comunicaron que se había iniciado proceso disciplinario en su contra, debido a que el 24 de junio de 2016 no había cumplido con una recolección al cliente CI Alliance Group, haciendo los correspondientes descargos el 8 de julio de 2016; el 12 de julio de 2016 realizó unos nuevos descargos por otra conducta que se le endilgaba; el 14 de julio de 2016, la sociedad empleadora tomó la decisión de dar por terminada la relación laboral, alegando la configuración de una justa causa, la cual tipificó en la ocurrencia de una falta grave prevista en el reglamento interno de trabajo, debido a que él, de manera descuidada y negligente, omitió recoger la mercancía del cliente CI Alliance Group, sin informar a la entidad empleadora que no realizaría esa labor, ocasionando que el cliente presentara queja por incumplimiento a la promesa de servicio, conducta que se agravó cuando, según la empresa, él se negó a realizar una recolección el 11 de julio de 2016 al cliente Scribe.

Considera que, además de no habersele informado cual era la falta disciplinaria que ameritaba el proceso disciplinario y cuál sería la eventual calificación de la

conducta, la decisión adoptada por la entidad empleadora resulta desproporcionada.

En dictamen N°2016194417GG emitido por la Administradora Colombiana de Pensiones el 17 de diciembre de 2016, se determinó que padece una pérdida de la capacidad laboral del 17% de origen común y estructurada el 12 de diciembre de 2016, decisión que, después de ser recurrida, fue modificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda en dictamen N°10142923-590 de 20 de junio de 2018, estableciendo que el 17% de PCL se estructuró el 31 de mayo de 2016.

Al servicio de la empresa tuvo tres accidentes laborales, el 19 de febrero de 2008, 21 de junio de 2010 y el 30 de marzo de 2016, los cuales fueron debidamente reportados a la ARL Seguros Bolívar.

Finalmente sostiene que la sociedad demandada no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Al dar respuesta a la acción -págs.231 a 273 expediente digitalizado- la sociedad Colvanes S.A.S. sostuvo que el contrato de trabajo que unió a esa entidad con el señor Jhon Fernando Rayo Arcila en calidad de trabajador, fue finalizada con justa causa al haberse configurado una falta grave tipificada en el reglamento interno de trabajo, al haber incumplido con sus obligaciones contractuales en el desempeño de sus actividades como conductor; añadiendo que, además de no tener el despido la connotación de ser una sanción y por ende no requerir de un previo proceso disciplinario, la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón de la supuesta limitación que padece en razón al 17% de PCL, acotando que los trámites que llevaron a que se emitieran los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral del actor se hicieron con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo. Se opuso a la totalidad de las pretensiones elevadas por la parte actora y formuló las excepciones de mérito que denominó "*Pago de los*

derechos legalmente causados”, “Inexistencia de las obligaciones que pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada”, “Falta de título y de causa en el demandante”, “Compensación”, “Prescripción” y “Cosa juzgada”.

En sentencia de 10 de septiembre de 2021, la funcionaria de primera instancia sostuvo que en el presente asunto no se configura el fenómeno jurídico de la cosa juzgada, propuesto como excepción de mérito por parte de la sociedad Colvanes S.A.S., pues a pesar de que entre esa entidad y su trabajador Jhon Fernando Rayo Arcila se suscribió contrato de transacción con el que la entidad empleadora se comprometió a cancelarle al actor la suma de \$4.500.000, lo cierto es que esa suma que complementó la liquidación del contrato de trabajo que unió a las partes entre el 18 de octubre de 2005 y el 14 de julio de 2016, cubrió los salarios, prestaciones sociales y demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sin que en dicho contrato se destinara una suma para cancelar derechos inciertos y discutibles; razones por las que despachó desfavorablemente esa excepción de mérito formulada por la parte pasiva de la acción.

A continuación, trajo a colación el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la postura actual que sobre el tema ha adoptado la Sala Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expresando que, para que se pueda declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo que sostenía el señor Jhon Fernando Rayo Arcila con la sociedad Colvanes S.A.S. el 14 de julio de 2016, debía quedar demostrado en el proceso que: *i)* él se encontraba en condición de discapacidad relevante para la calenda en que se produjo el despido, *ii)* el empleador tenía conocimiento de esa condición, *iii)* el contrato de trabajo fue finalizado sin haberse acreditado una causa objetiva por parte del empleador.

Aplicando lo expuesto anteriormente, determinó que el último accidente de trabajo sufrido por el trabajador el 30 de marzo de 2016 y que fue reportado a la ARL Seguros Bolívar S.A., fue cerrado sin restricciones para el trabajador, por cuanto del estudio del evento se llegó a la conclusión que el lumbago que se ocasionó el

30 de marzo de 2016 no generó ningún tipo de secuelas en el trabajador; indicando a renglón seguido que el trámite que llevó a que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda definiera que el actor tenía una PCL del 17% de origen común y estructurada el 31 de mayo de 2016, se adelantó con posterioridad a la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo del accionante, es decir, que durante la vigencia de la relación laboral la sociedad Colvanes S.A.S. no tenía conocimiento de tal situación, siendo éste un requisito indispensable para que operara a favor del trabajador la presunción de que el despido obedeció a un trato discriminatorio por parte del empleador, por lo que, al no haber tenido conocimiento la sociedad empleadora que el trabajador estaba en estado de discapacidad relevante, concluyó que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

De acuerdo con lo expuesto y al depender la totalidad de las pretensiones de la prosperidad de esa pretensión, absolvió a la sociedad accionada de las peticiones elevadas en su contra por parte del señor Jhon Fernando Rayo Arcila.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, manifestando que de conformidad con las pruebas documentales allegadas al plenario, quedó demostrado que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, ya que él sufrió un accidente de trabajo el 30 de marzo de 2016 que fue debidamente reportado a la ARL Seguros Bolívar S.A. y posteriormente la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que el actor padece una PCL del 17% de origen común y estructurada el 31 de mayo de 2016; razón por la que la entidad empleadora no podía dar por finalizado el contrato de trabajo que los unía.

Por las razones expuestas solicitó la revocatoria integral de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, para que en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente la sociedad accionada hizo uso del derecho a presentar en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los referidos alegatos de conclusión, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos allí esgrimidos se circunscriben en solicitar la confirmación integral de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito.

Atendidas las argumentaciones expuestas, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Quedó demostrado en el proceso que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 para el momento en que la sociedad Colvanes S.A.S. dio por finalizado el contrato de trabajo?***
- 2. De conformidad con la respuesta al interrogante anterior ¿Tenía conocimiento la sociedad accionada que el trabajador Jhon Fernando Rayo Arcila se encontraba en estado de discapacidad relevante para el 14 de julio de 2016?***

3. ¿Se encuentra acreditado en el plenario que la ruptura del vínculo laboral pactado entre las partes se produjo por una causa objetiva?

4. De acuerdo con la solución a los anteriores problemas jurídicos ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar los siguientes aspectos:

1. CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.

Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una

discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1º de la última ley mencionada determina que:

“Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

*1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, el concepto genérico de “*discapacidad relevante*” deja un margen muy amplio de subjetividad para su aplicación, sin embargo, la Sala de Casación en sentencia SL711-2021 radicado 64605, precisó su uso y entendimiento de la siguiente manera:

“En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

A lo anterior hay que agregar, como se mencionó en líneas precedentes, que efectivamente el Estado ha honrado sus compromisos internacionales ajustando su legislación y ampliando las garantías para dicha población en diversos campos, de lo cual puede mencionarse la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tuvo como propósito “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”, dando aplicación a la Ley 1346 de 2009, que se itera, incorporó al orden interno la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y concretamente, en materia del derecho al trabajo, esto es, la posibilidad de acceder en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, alguna forma digna de empleo y formación, en el art. 13 impuso obligaciones principales en el ejecutivo, y secundariamente en el sector privado, para seguir estimulando la vinculación laboral de dichas personas.

Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce “que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente.

Claro, los literales a y b del art. 4 de la Convención le exigen a los Estados partes, adoptar medidas legislativas tendientes a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; igualmente, el art. 27 a efectos de promover el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, exige que se prohíba la discriminación en la diferentes etapas –selección, contratación y empleo- y promover su continuidad; además de que puedan ejercer los derechos laborales y sindicales, pero nada de ello se contraviene, por el hecho de que se identifique en forma particular y objetiva unos rangos de protección, para hallar con certeza a personas con discapacidad, y no simplemente cualquier limitación a afectación a la salud que no pueda encajar allí.

A este punto debe adicionalmente recordarse que, aunque el Decreto 2463 de 2001, estuvo vigente hasta el año 2013, el instrumento establecido para la calificación de la discapacidad, previsto en el Decreto 917 de 1999, mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual de Calificación de Invalidez, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, el cual derogó expresamente el anterior, conforme lo previó el artículo 6 de esta última normativa reglamentaria. Así las cosas, es meridianamente claro que, a partir de dicha norma, la valoración de la discapacidad debe realizarse, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme lo establece el inciso 2 del artículo 2 del último de los citados decretos.

Además, hacia esa identificación ha ido la legislación, a partir de la integración al orden jurídico interno de la citada Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues basta con solo verificar el art. 2° del D. 1507 de 2014, la Circular 009 de 2017 de la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 583 de 2018, modificada por la Resolución 246 de 2016 del Ministerio de Salud, y últimamente, la Resolución 113 de 2020, para hacerse una idea, que para verificar la discapacidad de una persona existen unas reglas y unas categorías o denominadas discapacidades avaladas por el ordenamiento jurídico: discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, sordoceguera, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial y discapacidad múltiple, con sus respectivos grados, según lo desarrollan las Resoluciones del Ministerio de Salud.

La mención de tales regulaciones, sólo para indicar que las personas con discapacidad, a partir de la renovación normativa por cuenta de los compromisos internacionales del Estado, buscan identificar con precisión alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, que es la definición concreta de la Convención y las normas que lo incorporaron al orden jurídico interno - que en realidad dificulte la prestación del servicio, es decir, una afectación relevante al estado de salud que impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo.

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, aunque no es cierto lo que adujo la censura, sobre la omisión del Tribunal en referirse a los grados de limitación previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, dado que el sentenciador sí mencionó ese aspecto al hacer alusión a la sentencia de la CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, en la que la Sala explicó las clases de limitación que se deben acreditar en el beneficiario de la protección, acorde con dicha norma, se equivocó al indicar que esa clasificación no es impedimento para aplicar la protección a especiales situaciones de salud que no estén allí, pero que también imposibilitaban el desarrollo normal de las labores, pues como se explicó, para la jurisprudencia de la Sala, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la cual ha sido fijada por el legislador, a partir del 15%, concebida como moderada y, por tanto, como un factor objetivo de verificación por parte del operador judicial.”

2. CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LA DISCAPACIDAD RELEVANTE DEL TRABAJADOR PARA QUE OPERE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA LEY 361 DE 1997.

Frente a este tópico, ha sido uniforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en manifestar que para que la protección prevista en la ley 361 de 1998 opere a favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso que el empleador tenía conocimiento de esa situación, clarificando en la sentencia CSJ SL5181 de 2019, reiterada en la CSJ SL2841 de 22 de julio de 2020, que ese conocimiento por parte del empleador no debe presentarse necesariamente a la terminación del contrato de trabajo, explicándolo en los siguientes términos:

“Sin perder de vista que la acusación que aquí se estudia fue formulada por la vía indirecta, para dar más claridad al análisis de los yerros probatorios aquí efectuado, la Sala considera conveniente reiterar lo que tiene asentado sobre que la calificación de la discapacidad igual o superior al 15% y el conocimiento de esta por el empleador no necesariamente debe darse a la terminación del contrato, así como la libertad en la prueba de estos aspectos y en su apreciación conforme a la sana crítica. Cumple con este propósito, la transcripción de los siguientes apartes de la sentencia CSJ SL 5181 de 2019:

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, no se equivocó el Tribunal, cuando en un primer momento adujo, que la estabilidad laboral reforzada aplica a las personas calificadas con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15%,

esto es, cuando el grado de discapacidad es moderado, ni mucho menos, en un segundo instante, al indicar, que para la materialización de esa protección especial, no se requiere de una prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, ya que por el carácter finalista de la norma, lo importante es conocer la situación de enfermedad del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

Esa interpretación que clama porque el empleador, ante el conocimiento evidente de las dificultades en materia de salud del trabajador, antes de tomar la decisión de culminar con el vínculo, cuando no hay una razón justificada para ello, se apoye en las herramientas del sistema de seguridad social integral, para clarificar el tema de la discapacidad que su trabajador sufre, está acorde con los objetivos de la Ley 361 de 1997, que propende por una actuación armónica entre entes públicos y privados, a efectos de que las personas en situación de discapacidad puedan hacer efectivos sus derechos, tal como lo dispone el artículo 4º, al indicar que es obligación del Estado garantizar «...la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales.»

Tal exigencia tiene sentido como forma de apaciguar las cargas que asume el trabajador, que además de lidiar con un estado de salud menguado o que le impide un apropiado desenvolvimiento social en comparación con quien se encuentra en óptimas condiciones físicas y psicológicas, tendría que estar presto a disponer de tiempo y recursos, para lograr que en el menor tiempo posible, se le califique por los organismos especializados en determinar el grado de pérdida de capacidad laboral, antes de que pueda ocurrir cualquier incidencia en el empleo; es decir, que además de soportar las dificultades que acarrea una discapacidad evidente, tendría que llevar a costas los trámites administrativos para poner en aviso oficial, tanto al empleador como a los organismos del

sistema de seguridad social, y demás autoridades públicas, y así beneficiarse de la protección laboral reforzada y demás políticas de integración social, económica, cultural, educativa y de recreación, que dispuso la norma, lo cual no se ajusta a la intención del legislador.

Recuérdese, que el tema del carné de afiliación en el que debe aparecer el grado de discapacidad es sólo un instrumento más para facilitar la aplicación de las medidas de protección, que incluso es una obligación que deben cumplir las EPS, para lo cual, son ellas quienes solicitan la información necesaria, a efectos de identificar a las personas en dichos grados, y cuando no sea posible ante su poca notoriedad, se deben valer, ahí sí, del diagnóstico médico especializado, pero sin imponer esa carga al afiliado (art. 5).

Otra de las razones que también tuvo la Sala para acoger esta postura fue la de que el exigir lo contrario podría generar efectos no deseados, pues

[...] solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable. CSJ SL 5181 de 2019”.

3. EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, clarificando que la norma en comento no prohíbe el despido o la finalización del contrato de un trabajador en situación de

discapacidad, sino que, lo que sanciona es el trato discriminatorio que por dicha limitación se le dé al trabajador; postura que ha sido reiterada entre otras en sentencias SL2586 de 2020, SL2797 de 2020, SL3723 de 2020 y SL3610 de 2020.

Explicó la Corporación que la autorización que ha de obtenerse del Ministerio del Trabajo, resulta necesaria, siempre que la limitación o deficiencia del trabajo se torne insuperable o incompatible con el cargo desempeñado o con los demás que existan en la empresa y por ello se requiera la ruptura del vínculo laboral, **mientras que si dicha terminación surge por una razón objetiva prevista en la ley**, no se requiere la mencionada autorización, salvo la contenida en el numeral 12 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí entonces que, al trabajador le bastará en el proceso judicial acreditar su estado de discapacidad relevante, esto es, igual o superior al 15% de pérdida de la capacidad laboral, para que se presuma el trato discriminatorio por parte de su empleador, quien en consecuencia deberá probar los hechos que configuran la causa objetiva que conllevó a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena que, si no lo hace, se declare la ineficacia de este con las consecuencias que ello acarrea.

Puntualmente, dijo la Corte:

“(...) la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

(L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el

empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Y concluyó esa misma Corporación:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.

EL CASO CONCRETO.

No existe discusión en el presente caso, pues así lo aceptó la sociedad Colvanes S.A.S. al dar respuesta a la demanda -págs.231 a 273 expediente digitalizado-, en que esa entidad sostuvo un contrato de trabajo a término indefinido con el señor Jhon Fernando Rayo Arcila, el cual se extendió entre el 18 de octubre de 2005 y el 14 de julio de 2016 y fue finalizado por decisión de la sociedad empleadora, al atribuirle al trabajador la comisión de una conducta prevista legalmente como una justa causa para poner fin al contrato.

Sin embargo, sostiene el señor Jhon Fernando Rayo Arcila que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato de trabajo, 14 de julio de 2016, él estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; por lo que, de conformidad con lo establecido en la norma y en la

jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral relacionada anteriormente, le correspondía a la parte actora demostrar que para el 14 de julio de 2016 el trabajador estaba en condición de discapacidad relevante al tener una pérdida de la capacidad laboral de por lo menos el 15% y, que la sociedad Colvanes S.A.S., tenía conocimiento de tal condición.

En torno a la condición de discapacidad relevante del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, el departamento de medicina laboral de la Administradora Colombiana de Pensiones emitió dictamen N°2016194417GG de 17 de diciembre de 2016 - págs.141 a 144 expediente digitalizado- en el que estableció que las alteraciones de la columna vertebral y la pelvis que derivaron en un trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, causaron en el actor una pérdida de la capacidad laboral del 17% de origen común y fecha de estructuración el 12 de diciembre de 2016; decisión que fue revisada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, ante la inconformidad planteada por el señor Rayo Arcila, que conllevó a que en dictamen N°10142923-590 de 20 de junio de 2018 -págs.145 a 150 expediente digitalizado- modificara únicamente lo atinente a la fecha de estructuración de la discapacidad relevante, fijándola para el 31 de mayo de 2016, determinación que soportó indicando que fue en esa fecha en la que se realizó resonancia magnética nuclear en la que se registraron las alteraciones de la columna vertebral a nivel lumbar que fueron objeto de calificación, ratificando que la PCL era del 17% y que esos problemas de salud eran de origen común.

Con las pruebas relacionadas, acredita el accionante que para el 14 de julio de 2016, cuando la sociedad accionada dio por finalizado el vínculo laboral, el actor ostentaba la condición de persona en estado de discapacidad relevante, al tener una pérdida de la capacidad laboral del 17%.

Ahora, como los dictámenes que definieron el porcentaje de disminución de la capacidad laboral del accionante se emitieron con posterioridad a la fecha de finalización del contrato de trabajo, más concretamente el 12 de diciembre de

2016 y el 20 de junio de 2018 respectivamente, en principio parecería que la entidad accionada no tenía conocimiento de la condición de discapacidad relevante que padecía el trabajador para el 14 de julio de 2016, sin embargo, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia definió que cuando el empleador tenga conocimiento evidente de los problemas de salud de su trabajador, antes de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo cuando no hay razones justificadas para ello, haga uso de las herramientas del sistema de seguridad social integral, con la finalidad de definir el tema de la discapacidad del trabajador, explicando que dicha postura se adopta, debido a que de no hacerse así, se podrían generar efectos no deseados, por cuanto al empleador solo le bastaría tener conocimiento de la discapacidad de su trabajador para anticiparse a tomar la decisión de finalizar el vínculo laboral antes de que se inicie el proceso de definición de la situación por parte de las entidades de la seguridad social determinadas para ello, esquivando de esa forma la restricción legal y haciendo inoperante la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Así las cosas, aplicando lo dispuesto por la Alta Magistratura, se procederá a verificar si existen elementos de juicio que permitan determinar si, a pesar de que los dictámenes realizados por el departamento de medicina laboral de Colpensiones y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda fueron emitidos con posterioridad al 14 de julio de 2016 -12 de diciembre de 2016 y 20 de junio de 2018-, la sociedad Colvanes S.A.S. tenía conocimiento de las dificultades de salud que padecía su trabajador y que finalmente derivaron en que se calificara con un 17% de PCL de origen común con fecha de estructuración el 31 de mayo de 2016.

En ese sentido, obra informe de accidente de trabajo N°397442 de la ARL Seguros Bolívar S.A. -pág.155 expediente digitalizado- diligenciado por la Coordinadora de Gestión Humana de la entidad empleadora, en la que se reporta que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila, en su calidad de conductor de Colvanes S.A.S. sufrió accidente de trabajo el 30 de marzo de 2016 en la jornada habitual

de trabajo a las 7:15 am, describiéndose que tenía lesión muscular en la zona de la columna vertebral y pelvis que se ocasionó por un sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento, cuando se encontraba descargando mercancía con un peso aproximado de 8 a 10 kilogramos, narrando que el trabajador sintió un pinchazo en la espalda que le hizo soltar la carga, por lo que inmediatamente un compañero de trabajo tuvo que ayudarlo; indicándose a continuación que el trabajador intentó continuar con sus labores, pero al medio día tenía un dolor insoportable en la zona afectada.

Para hacer el estudio del caso, la ARL Seguros Bolívar S.A. ordenó la realización de un examen paraclínico consistente en resonancia magnética columna lumbosacra simple, la cual fue realizada el 31 de mayo de 2016 y que arrojó como resultado *“discopatía lumbar mayor en L4-L5 y L5-S1. En L4-L5 hay hernia discal protruida posterolateral izquierda que indenta el saco dural y desplaza la raíz L5 izquierda en el receso lateral sin compresión asociada, Leves cambios artrósicos apofisarios derechos. L5-S1 hay formación osteofítica discal central asimétrica derecha que contacta la raíz S1 sin compresión. Disminución parcial de la amplitud de los agujeros de conjunción de predominio derecho”*.

Con base en ese examen paraclínico y otras valoraciones médicas, la ARL Seguros Bolívar S.A. resolvió el 22 de julio de 2016 -págs.157 a 160 expediente digitalizado- el caso presentado en el accidente de trabajo del señor Jhon Fernando Rayo Arcila el 30 de marzo de 2016, manifestando que la discopatía degenerativa lumbar, hernia discal protruida en L4-L5 posterolateral, son patologías preexistentes que pudieron haber sido exacerbadas por el accidente de trabajo, pero que no fueron la causa directa de dicho evento, razón por la que **esas patologías deben ser objeto de manejo y estudio a través de su EPS.**

Nótese que, estando abierto el proceso por el accidente de trabajo, en donde se encontraba en estudio las consecuencias generadas del evento ocurrido el 30 de marzo de 2016, que como bien lo reportó la Coordinadora de Gestión Humana de Colvanes S.A.S., afectó la zona de la columna vertebral y la pelvis, la sociedad

empleadora no esperó su desenlace, con el que habría confirmado que el actor padecía las patologías preexistentes que posiblemente fueron exacerbadas por el accidente de trabajo de 30 de marzo de 2016 y en el que se recomendaba continuar **con el manejo y estudio de esas patologías a través de la EPS**; mismas que posteriormente fueron definidas por las entidades calificadoras, como configurativas de una **discapacidad relevante** al estar menguado el trabajador en un 17% de su capacidad laboral; por lo que, aplicando lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral, se debe entender que la sociedad empleadora tenía conocimiento de la condición de discapacidad relevante en la que se encontraba su trabajador, ya que era consciente que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila tenía una afectación en la zona de la columna vertebral y la pelvis, como bien lo describió la Coordinadora de Gestión Humana de Colvanes S.A.S., que es precisamente el área corporal afectada y que representó en el trabajador una disminución de su capacidad laboral en el 17%; por lo que, como lo definió la Corte Suprema de Justicia, al tener conocimiento de esos padecimientos, la correspondía al empleador apoyarse en las herramientas del sistema de seguridad social integral, con la finalidad de que se clarificara el tema de la discapacidad sufrida por su trabajador, sin que así lo hubiere hecho.

Como consecuencia de lo anterior y aplicando lo dispuesto por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, demostrado queda en el proceso que la entidad empleadora tenía conocimiento de que su trabajador Jhon Fernando Rayo Arcila padecía unas dolencias en la columna vertebral y la pelvis que lo constituían en una persona en estado de discapacidad relevante, al tener una pérdida de la capacidad laboral del 17% de origen común y estructurada el 31 de mayo de 2016; por lo que, de conformidad con lo previsto en la ley y la jurisprudencia, se presume que el despido ocurrido el 14 de julio de 2016 fue ejecutado como un acto discriminatorio en razón a su estado de discapacidad relevante, a menos que se acredite en el proceso que la culminación del vínculo contractual obedeció a una razón objetiva, como precisamente lo sostiene en su defensa la parte pasiva de la acción, quien afirma que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la

configuración de una de las justas causas consagradas en el reglamento interno de trabajo.

En la carta de 14 de julio de 2016 -págs.339 y 340 expediente digitalizado- la sociedad Colvanes S.A.S le informa al señor Jhon Fernando Rayo Arcila que da por finalizado el contrato de trabajo, manifestando que en su caso se configuró una falta grave *“por violación de sus obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias, de acuerdo con la Cláusula Quinta Numeral 1, 2, 3 y Parágrafo y Cláusula Décima Quinta, Números 1 y Parágrafo de su contrato de trabajo y el artículo 56 Literal c) y el artículo 59 Literal C) del Capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo.”*; sosteniendo que el 24 de junio de 2016 se negó a recoger la mercancía del cliente Aliance Group y el 12 de julio de 2016 ocurrió lo mismo con el cliente Scribe; actuaciones que, según el empleador, no encontraron justificación en los descargos y el estudio de los casos realizados por la empresa.

Frente a los numerales y el parágrafo de la Cláusula Quinta del contrato de trabajo -págs.279 a 287 expediente digitalizado-, en ellos se consignan las obligaciones generales que como trabajador le corresponde cumplir al señor Jhon Fernando Rayo Arcila, pero en ninguna de ellas se relaciona cuáles eran las actividades de las que era responsable el trabajador en su calidad de conductor dentro de las rutas que se realizaban para la recolección de mercancías y encomiendas; mientras que en la Cláusula Décimo Quinta se relacionan las justas causas para dar por finalizado el contrato de trabajo, consagrándose en el numeral 1 *“La violación por parte DEL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones legales consagradas en el Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias.”*, y en su parágrafo se determina que la totalidad de las conductas o hechos anunciados en esa cláusula son consideradas faltas graves que dan lugar al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora, al verificar el contenido del reglamento interno de trabajo -págs.345 a 363 expediente digitalizado-, el literal c) del artículo 56 establece que se prohíbe a

los trabajadores conductores *“Utilizar los elementos del vehículo o el vehículo mismo para fines diferentes a los ordenados por la compañía (ACPM, Llantas, Aceite, etc.)”*; y el literal c) del artículo 59 determina que son faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo la *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.”*

Conforme con lo expuesto, para que la entidad empleadora diera por finalizado el contrato de trabajo con justa causa, le correspondía acreditar al interior del proceso, que el trabajador incurrió en las conductas que le endilgó el 14 de julio de 2016, esto es, el incumplimiento de sus obligaciones que como conductor le correspondía ejecutar a favor de la sociedad empleadora, más concretamente, por haberse negado a recoger las mercancías y encomiendas de los clientes Aliance Group y Scribe el 24 de junio y el 11 de julio de 2016 respectivamente.

Del estudio de las actas de descargos de 8 de julio de 2016 y 11 de julio de 2016 - págs.334 a 338 expediente digitalizado-, no se evidencia que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila haya aceptado la comisión de las conductas que la entidad accionada le endilgó frente a los hechos acontecidos el 24 de junio y el 11 de julio de 2016 respectivamente, por cuanto en ambos casos explicó, ante pregunta que se le hiciera frente a la forma en la que se debe hacer la recolección de mercancías y encargos, que ese es un proceso que inicia con la relación de los clientes y la orden de servicios que se consignan en una planilla, añadiendo que, de acuerdo con el horario, el operador de servicio es quien diseña el recorrido, indicando frente al primer caso que, la tripulación la conformaban, además de él como conductor, los operadores de servicio Omar Aristizábal y Carlos Velásquez y que fueron ellos quienes decidieron no recoger la mercancía del cliente, informando que el operador encargado de esa ruta era el señor Omar Aristizábal, pero que él, el operador de servicio encargado, decidió darle prioridad a otros clientes; mientras que en el segundo caso, explicó que debido a la cantidad de clientes que existían en la ruta, llamó al jefe operativo para decirle que no era posible recoger en tiempo la mercancía en Scribe, razón por la que se le dijo que

no existía ningún problema, que se despreocupara y que continuaran con la ruta, que él -jefe operativo- se encargaba de coordinar la recolección en Scribe.

Dicha postura fue reiterada en el interrogatorio de parte, en el que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila reiteró que él no ha incumplido con las funciones que como conductor le correspondía ejecutar, manifestando que el cumplimiento de las rutas de recolección de mercancías y encomiendas no es de su resorte, sino que esa es una función que le es asignada a uno de los dos operadores de servicios que componen junto con el conductor la tripulación del vehículo, acotando que él sigue las instrucciones que ese operador de servicios le imparte o en su defecto las que le entregue el jefe de operaciones, con el que se comunica la tripulación telefónicamente.

Aparte de las actas de descargos, no fueron aportados otros documentos por parte de la sociedad empleadora, en donde, por ejemplo, figure la descripción de los hechos ocurridos por parte de las personas que intervinieron dentro de esos sucesos; pero, con el fin de esclarecer lo acontecido en esos dos momentos, fueron escuchados los testimonios de Pedronel Forero Sánchez, Geremías Sánchez Donato y Edison Castrillón Franco por petición de la parte actora, así como los de Myriam Stella Rosero Reyes y John Fredy Munera Peña por solicitud de la sociedad demandada.

El señor Pedronel Forero Sánchez informó que prestó sus servicios a favor de Colvanes S.A.S. durante más de diez años que finalizaron el 6 de diciembre de 2017; frente a los hechos por los que la entidad demandada dio por finalizado el contrato de trabajo del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, manifestó que realmente no tenía conocimiento, ya que él no era parte de las tripulaciones en las que participó en esos días como conductor el demandante; sin embargo, dando respuesta a las preguntas que se le formularon, indicó que el cargo desempeñado por él -testigo- eran las de operador de servicios, explicando frente a la forma como funcionaban las rutas, que el jefe de operaciones era la persona encargada

de conformar las tripulaciones y de diseñar las rutas para la recolección de mercancías y encargos de los clientes; que los encargados de esas rutas eran los operadores de servicios, señalando que cada tripulación la conformaban el conductor y dos operadores de servicios, pero el líder de la ruta era el operador de servicios 1, que era quien tenía más experiencia, aseverando que era ese operador quien debía hacer cumplir la ruta y era él quien decidía que era lo que se hacía en el recorrido, correspondiéndole al conductor cumplir con lo que ese operador definiera; si existía algún inconveniente, era el operador de servicio líder quien debía comunicarse con el jefe de operaciones, para saber que debía realizarse, pero en todo caso, cualquier decisión en la ruta la tomaba siempre ese operador; en cuanto a las funciones del conductor, sostuvo que tenía que conducir el vehículo y estar pendiente de todos los aspectos técnicos del vehículo, y estar pendiente del cargue y descargue, actividad en la que toda la tripulación colaboraba; dijo que en muchas ocasiones los clientes que estaban relacionados en las planillas no tenían listas las mercancías o encomiendas, y dependiendo del tiempo, el operador de servicio líder tomaba la decisión de esperar o continuar con el recorrido, informando sobre la última situación al jefe de operaciones.

Geremías Sánchez Donato manifestó que había sido compañero de trabajo del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, pero que no tiene conocimiento de lo acontecido el 24 de junio y 11 de julio de 2016, ya que él ya se había desvinculado de Colvanes S.A.S.; no obstante, se le preguntó cuál había sido el cargo desempeñado por él, contestando que prestó sus servicios como conductor; ante esa respuesta, se le dijo que explicara como era la forma como funcionaban las rutas para recolección de mercancía y encomiendas, respondiendo que las rutas las conformaba una tripulación con tres trabajadores, un conductor y dos operadores de servicios -operador 1 y operador 2-, explicando que el encargado de que se cumpliera la ruta para la recolección de los clientes era el operador de servicios 1, añadiendo que los conductores no tenían poder de decisión respecto a esas tareas, ya que ellos se ocupaban de conducir el vehículo, en pocas palabras,

dijo que el operador de servicios 1 ordenaba y el conductor y el operador de servicios 2 obedecían.

El señor Edison Castrillón Franco, quien dijo haber estado vinculado como trabajador de la entidad accionada entre los años 2001 y 2007, reiteró lo dicho por sus antecesores frente a las funciones de los trabajadores que conformaban las tripulaciones de las rutas, aduciendo que precisamente él siempre ejecutó funciones como conductor.

La señora Myriam Stella Rosero Reyes, Coordinadora de Gestión Humana de Colvanes S.A.S., sostuvo que ella fue una de las personas que estuvo a cargo de los seguimientos hechos con ocasión de las conductas del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, indicando que ella no presenció que fue lo que ocurrió los días 24 de junio y 11 de julio de 2016, pero que los descargos del trabajador fueron recibidos debido a las quejas recibidas por el jefe de operaciones, pero luego de analizados los descargos y al no encontrarse justificadas las conductas que se le atribuyeron al trabajador, la empresa decidió dar por finalizado el contrato de trabajo con justa causa.

Al no tener conocimiento directo de los hechos, se le preguntó a la testigo cuáles eran las funciones de los conductores en la empresa Colvanes S.A.S., respondiendo que a ellos se les asignan los vehículos en los que se realizan las rutas de recolección de mercancía y encomiendas y debe responder por todo lo que acontezca con el vehículo; a continuación se le indaga sobre la forma como funcionan las rutas, contestando que para esas actividades siempre se designa un conductor y dos operadores de servicios, quienes conforman la tripulación, siendo el jefe operativo el trabajador que asigna las rutas; seguidamente la directora del proceso le pregunta a la declarante quien es la persona de tripulación al que se le asigna la responsabilidad de cumplir con la ruta, sin embargo, la testigo, de forma dubitativa responde que esa es una tarea por la que debe responder la totalidad de la tripulación; sin embargo, más adelante, cuando se le indaga sobre la

responsabilidad de los operadores de servicio, contesta que son ellos los encargados de recoger y entregar las mercancías y encomiendas, reciben los fletes, realizar el cargue y descargue del vehículo y reportar las novedades que se presenten en la ruta, concluyendo con que son ellos, los operadores de servicios, los responsables de esos procesos operativos.

El señor John Fredy Munera Peña, Gerente Regional en Risaralda de Colvanes S.A.S., sostuvo que la razón por la que se dio por terminado el contrato de trabajo del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, fue el incumplimiento de sus funciones como conductor, al negarse a recoger las encomiendas de dos de sus clientes, como se dejó consignado en la carta de despido, sin embargo, no presenció tales hechos, sino que esos fueron los reportes que en su momento se realizaron por las personas correspondientes.

Al no tener conocimiento directo de lo acontecido, se le preguntó cómo se conformaban las tripulaciones de los vehículos y cuál era la responsabilidad de cada uno de ellos, contestando el testigo que cada tripulación la conformaban el conductor y dos operadores de servicio, uno de ellos era el jefe de la ruta y el otro un auxiliar, y a continuación informó que el operador de servicios jefe de la ruta, era la persona responsable del cumplimiento del recorrido para la recolección de las mercancías y encomiendas, por lo que es él quien tiene que hacer cumplir la ruta diseñada y, si se le presenta algún inconveniente, informarlo al jefe de operaciones para tomar las decisiones a que haya lugar, clarificando que es ese operador de servicios quien tiene el poder de decisión al interior de la tripulación.

De acuerdo con esa declaración, la falladora de primer grado le preguntó quién era el encargado de las rutas en los casos del señor Jhon Fernando Rayo Arcila, respondiendo que era el operador de servicios Omar Aristizábal, que era él el jefe de la ruta; conforme con la respuesta dada, se le pregunta si al señor Aristizábal se le inicio proceso por lo acontecido en ese día, respondiendo que se le

recibieron descargos, pero que no recuerda cuál fue la decisión que se tomó frente a él.

Al evaluar las pruebas allegadas al proceso, no existe ninguna con la que se demuestre que el señor Jhon Fernando Rayo Arcila, como se afirma en la carta de terminación del contrato de trabajo el 14 de julio de 2016, se negó a recoger las mercancías o encomiendas de los clientes Aliance Group y Scribe, no solamente porque el demandante no hizo ninguna confesión en ese aspecto al rendir sus descargos ante Colvanes S.A.S., ni mucho menos cuando absolvió el interrogatorio de parte al interior del proceso judicial, ya que en ambas oportunidades afirmó que esa decisión no había sido adoptada por él y que en ambos casos cumplió con lo ordenado por sus superiores; y adicionalmente porque todos los testigos oídos en la práctica probatoria sostuvieron que no presenciaron esos hechos; sin que obren documentos en el plenario que demuestren la comisión de las conductas endilgadas por la sociedad empleadora al trabajador, pues lo propio habría sido que se allegaran las versiones de los demás tripulantes de las rutas en las que participó como conductor el señor Rayo Arcila, así como la del jefe de operaciones, quien según lo dicho por la Coordinadora de Gestión Humana de la entidad demandada, fue la persona que reportó esas supuestas conductas.

Pero como si lo anterior no fuera suficiente, lo que si quedó demostrado con lo dicho por la totalidad de los testigos, es que la responsabilidad del cumplimiento de la ruta para la recolección y entrega de las mercancías y encomiendas a los clientes, era del resorte del operador de servicios 1, quien en palabras del Gerente Regional en Risaralda de Colvanes S.A.S., era el líder de la ruta y quien debía de hacerla cumplir, y de presentarse algún inconveniente, era él quien debía comunicarse con el jefe operativo para tomar las decisiones a que hubiere lugar, por lo que, todos los inconvenientes que se generaron en las rutas en las que participaba como conductor el señor Jhon Fernando Rayo Arcila los días 24 de junio y 11 de julio de 2016, eran exclusiva responsabilidad de los jefes de la ruta -

operador de servicios 1-, quienes como lo dijeron la totalidad de los declarantes, eran los encargados de hacer cumplir todas las tareas concernientes a la recolección y entrega de las mercancías y encomiendas; mientras que el conductor debía seguir las instrucciones entregadas por el jefe de ruta, debiendo cumplir con la conducción del vehículo y responder por todos los aspectos técnicos del mismo, que en nada tiene que ver con las conductas que se le atribuyeron para dar por terminado el contrato de trabajo y que, como se dijo anteriormente, en todo caso no quedaron demostradas en el proceso.

En el anterior orden de ideas, al no haber quedado acreditado en el plenario que la terminación del contrato de trabajo se produjo por la configuración de una justa causa, corresponde concluir que el mismo operó como producto de un acto discriminatorio por parte de la entidad demandada frente a su trabajador Jhon Fernando Rayo Arcila, quien se encontraba en estado de discapacidad relevante, al haberse disminuido su capacidad laboral en un 17% debido a sus patologías en la columna vertebral y pelvis; razones por las que, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el despido ejecutado el 14 de julio de 2016 se torna ineficaz y por tanto, se condenará a la sociedad Colvanes S.A.S. a reintegrar al accionante al cargo que venía desempeñando o a uno compatible con sus patologías y las restricciones que se hayan generado con ocasión de ellas.

En torno al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales, se precisa que la entidad empleadora, después de finalizar el contrato de trabajo del actor el 14 de julio de 2016, procedió con la liquidación del contrato de trabajo, cancelando lo correspondiente a salarios y prestaciones sociales generadas hasta ese momento -pág.87 expediente digitalizado-, y, posteriormente, las partes decidieron suscribir contrato de transacción el 5 de agosto de 2016 -págs.134 a 136 expediente digitalizado, con el que el empleador decidió **complementar la liquidación final** reconociendo y pagando a favor del trabajador la suma de \$4.500.000 por concepto de salarios, recargos nocturnos, descansos remunerados en domingos y días festivos, auxilio de cesantía, primas de servicios, intereses a

las cesantías, subsidio de transporte, vestido y calzado de labor, subsidio familiar, sin destinar una suma determinada para el pago de indemnizaciones; razón por la que, al no existir sumas que compensar por parte del empleador, ni acreencias laborales a favor del trabajador antes de que se produjera su despido, se condenará a la entidad accionada a reconocer y pagar a favor del demandante la totalidad de las obligaciones generadas dentro del contrato de trabajo, a partir del 14 de julio de 2016 y hasta que se ejecute el reintegro efectivo del demandante.

Es del caso indicar en este punto, que ninguna de las sumas causadas a partir del 14 de julio de 2016 se encuentra cobijada por el fenómeno jurídico de la prescripción, que fue invocada por la parte demandada como excepción de mérito, ya que la demanda fue interpuesta el 11 de junio de 2019, como se aprecia en el acta individual de reparto -pág.166 expediente digitalizado-.

Como se aprecia en el capítulo de pretensiones de la demanda, la parte actora no solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, razón por la que no es posible emitir condena por dicho concepto.

Finalmente, se accederá a la pretensión de indexación de las sumas a cancelar por parte de la entidad empleadora, por cuanto el paso del tiempo afecta el valor adquisitivo de la moneda en Colombia; actualización que deberá calcularse desde el momento de causación de cada una de las prestaciones económicas generadas a favor del trabajador hasta la fecha en que se produzca el pago total de ellas.

Costas en ambas instancias a cargo de la entidad accionada en un 100%.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 10 de septiembre de 2021.

SEGUNDO. DECLARAR ineficaz el acto jurídico emitido por la sociedad COLVANES S.A.S. el 14 de julio de 2016, por medio del cual la entidad empleadora dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con el señor JHON FERNANDO RAYO ARCILA desde el 18 de octubre de 2005, al encontrarse el trabajador en condición de discapacidad relevante y por tanto cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la ley 361 de 1997, sin haberse acreditado una razón objetiva para culminar el vínculo laboral.

TERCERO. CONDENAR a la sociedad demandada a reintegrar al señor JHON FERNANDO RAYO ARCILA al cargo que venía desempeñando como conductor o en uno que sea compatible con sus patologías y las restricciones que se hayan generado con ocasión de ellas.

CUARTO. CONDENAR a la sociedad COLVANES S.A.S. a que reconozca y pague a favor del señor JHON FERNANDO RAYO ARCILA la totalidad de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, a partir del 14 de julio de 2016 y hasta la fecha en que se produzca el reintegro del trabajador.

QUINTO. CONDENAR a COLVANES S.A.S. a reconocer y pagar la indexación de las sumas adeudadas, actualización que deberá calcularse desde el momento de causación de cada una de las prestaciones económicas generadas a favor del trabajador hasta la fecha en que se produzca su pago.

SEXTO. CONDENAR en costas procesales en ambas instancias a la entidad demandada en un 100%, en favor de la parte actora.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6a8d4bbe0aa5b68a526e8b830b62df525acd4391638d9bd2505dc48f8f4b2643**

Documento generado en 08/06/2022 08:44:03 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**