



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Consulta de sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66001-31-05-004-2021-00209-01
Demandante.	Jaime Alberto Mejía Ospina
Demandado.	Urgencia Vital del Casanare Aérea y Terrestre S.A.S. Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.
Juzgado de Origen.	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada – despido sin justa causa

Pereira, nueve (09) de agosto de dos mil veintitrés (2023)
Aprobado en acta de discusión No. 123 del 04-08-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jaime Alberto Mejía Ospina** contra **Urgencia Vital del Casanare Aérea y Terrestre S.A.S. y Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.**

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 07 de junio de 2023.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Jaime Alberto Mejía Ospina pretende que se declare:

Frente a Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.

- i) Colmena Seguros Riesgos Laborales realizó un mal procedimiento de reintegro laboral por incumplir el manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional del Ministerio del Trabajo;
- ii) Se invalide la orden de reintegro emitida por Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.;
- iii) Se declare la responsabilidad patrimonial de Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A. por los perjuicios causados con ocasión a la orden de reintegro;

Frente a Urgencia Vital del Casanare Terrestre y Aéreo S.A.S.:

- i) Se invalide la orden de traslado emitida por el empleador del demandante a Yopal, Casanare por incumplir el citado manual pues no se encuentra ajustada a sus recomendaciones y situación de salud y se declare válidas las razones del trabajador para no trasladarse;
- ii) La terminación del contrato de trabajo realizada fue sin justa causa, que gozaba de una estabilidad laboral reforzada por tener una PCL del 42%;

Luego, pretendió las siguientes condenas frente a ambos demandados:

- i) El pago de salarios causados entre el reintegro y el despido;
- ii) La sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.;

Seguidamente reclamó que se condene a *“la empresa”*:

- iii) Indemnización por la violación al régimen de la estabilidad laboral reforzada;
- iv) Indemnización por despido sin justa causa;
- v) Al pago de los salarios causados desde el despido hasta la ejecutoria del fallo;
- vi) Al pago de las prestaciones sociales desde el despido ilegal hasta la ejecutoria del fallo;
- vii) Al pago de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones;

Como fundamento de dichas pretensiones argumentó que i) tuvo un contrato de trabajo a término fijo con Urgencia Vital del Casanare Transporte Terrestre y Aéreo S.A. del 14/02/2014 hasta el 30/04/2017; ii) luego se vinculó el 02/06/2017 hasta el 30/11/2020; iii) desempeñaba sus funciones en Yopal, Casanare como médico general en el traslado de pacientes en ambulancia aérea y terrestre; iv) su salario era de \$2'000.000; v) el 28/09/2017 sufrió un accidente de trabajo cuando se desplazaba en ambulancia de la empresa en el traslado de un paciente desde Yopal a Bogotá D.C. al chocar la ambulancia con un puente que le generó politraumatismos; vi) fue traslado a un hospital de segundo nivel; vii) el 26/10/2017 tuvo control pero ante el dolor severo se le trasladó a Bogotá para ser atendido en

una clínica de cuarto nivel; viii) estuvo en la clínica del 21 al 26 de noviembre de 2017, momento a partir del cual se trasladó a Pereira donde reside su familia, lugar en el que se encuentra radicado desde el 30/01/2018 donde recibe rehabilitación por parte de Colmena.

ix) El 29/01/2018 fue valorado por primera vez por Colmena, luego el 19/02/2018 se le empezaron a conceder las incapacidades y recomendaciones; x) el 12/03/2020 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió dictamen en el que definió que sus diagnósticos eran de origen laboral; x) el 04/06/2020 la ARL Colmena emitió el dictamen que arrojó una PCL del 31.89%, que la JNCI aumentó a 42%;

xi) El 11/07/2020 tuvo cita con medicina laboral en el que se indicó que era reintegrable con recomendaciones y se otorgó incapacidad hasta el 26/07/2020, y reintegro a partir del día siguiente 27/07/2020;

xii) Durante este tiempo ninguna de las demandadas otorgó acompañamiento alguno ni fue notificado del pronóstico funcional y ocupacional para el reintegro, como tampoco la ARL le realizó acciones para una debida integración, orientación o verificación de la capacidad del trabajador para desempeñarse en su roles sociales y familiares, las necesidades del trabajador en su entorno laboral ni realizó la debida readaptación, capacitaciones, inducciones o entrenamientos y mucho menos prueba de trabajo, de ahí que Colmena no cumplió con las etapas y acciones del Manual de Procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral;

xiii) El trabajador reside en Pereira, Risaralda, pero su sede de trabajo es en Yopal, Casanare y ninguna de las demandadas tuvo en cuenta dicho contexto para ordenar el reintegro;

ivx) El 27/07/2020 el demandante estaba en su domicilio en Pereira esperando que su empleador le diera instrucción para acomodar su puesto de trabajo, por lo que ese día envió derecho de petición a las demandadas; xv) el 28/07/2020 Colmena lo citó a reunión para hablar del reintegro y asesoría por primera vez sobre recomendaciones, reubicación, restricciones y capacidad laboral, reunión en la que el demandante manifestó que no estaba de acuerdo con el reintegro; xvi) la reunión finalizó con petición del demandante para que el empleador le enviara la orden de desplazamiento a Yopal y le diera las ayudas para el traslado, pues lo estaba

obligando a cambiar de domicilio; xvii) el 29/07/2020 y el 05/08/2020 tuvo cita psicológica en la que se le indicó que se sugería el teletrabajo para evitar exacerbación de síntomas y el 12/08/2020 fue atendido en psiquiatría que recomendó que el paciente esté en su entorno familiar;

xviii) El 04/08/2020 se contestó la petición asignándosele funciones de médico de referencia y contrarreferencia en Yopal, Casanare y se facilitaba el traslado en ambulancia desde Pereira hasta Yopal; xix) en agosto de 2020 la ARL dio recomendaciones de labor a realizar en lugar fijo que no implique desplazamiento en ambulancia; xx) su empleador nunca le dio trabajo en casa ni teletrabajo y por ello, se negó al traslado ordenado por su empleador *“pues le era imposible y no quería colocar en riesgo su condición de salud (...) razón por la cual no se presentó a la empresa”*; xxi) el 30/11/2020 se notificó la terminación del contrato de trabajo sin que se le diera oportunidad para rendir descargos ni se inició el trámite para despedir al trabajador ante el Ministerio del Trabajo.

Urgencia Vital del Casanare Aéreo y Terrestre S.A.S. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el domicilio contractual es Yopal, Casanare y que el demandante fue contratado para prestar servicios en asistencia y traslado terrestre y aéreo de pacientes. Indicó que la ARL Colmena convocó a reunión de reincorporación laboral que se realizó el 28/07/2020, día siguiente a la finalización de las incapacidades. Explicó que una vez el trabajador fue informado que debía reincorporarse en Yopal, Casanare presentó acciones de tutela que fueron resueltas negativamente, pero que el empleador lo requirió para que se presentara a laboral.

Adujo que el único cargo compatible con las recomendaciones de medicina familiar es médico de referencia y contrarreferencia que debe realizarse de forma presencial en la sede de la empresa y no en teletrabajo. Asignación del cargo que fue comunicada pero el trabajador se rehusó a aceptarlo.

Explicó que el trabajador se trasladó por su propia voluntad a Pereira para estar acompañado de su familia y cuando finalizaron las incapacidades debía retornar a su trabajo ubicado en Yopal, Casanare. Ciudad en la que reside el trabajador desde el año 2014, y sin que el empleador haya ordenado de manera alguna que se trasladara al eje cafetero. Relató que incluso ofreció al trabajador la movilización

desde Pereira hasta Yopal en una ambulancia debidamente acondicionada, pero recibió una negativa inmediata del trabajador.

Resaltó que para el momento del despido el trabajador no tenía estabilidad laboral reforzada porque el dictamen no estaba en firme.

Indicó que no es una IPS de atención a pacientes y por eso no tiene el cargo de consulta externa, pero que recibida la recomendación de la ARL se hicieron los ajustes de personal para asignar un cargo al demandante como médico de referencia y contrarreferencia que consiste en facilitar el flujo de usuarios y elementos de ayuda diagnóstica, entre los organismos de salud y unidades familiares. Asignación del cargo que se comunicó el 04/08/2020, pero el trabajador se negó a ejercer dicho cargo.

Presentó como medios de defensa los que denominó *“cumplimiento cabal de las obligaciones legales a cargo del empleador”*, *“al trabajador no se le desmejoraron sus condiciones laborales”*, entre otras. No presentó la excepción de prescripción (archivo 08, exp. Digital).

La ARL Colmena se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que ninguna prueba se aportó de una sedicente indemnización de perjuicios, además de que ninguna responsabilidad tiene. Explicó que el demandante no mencionó legislación alguna que permita conocer los incumplimientos achacados a la demandada. Indicó que cumplió con sus obligaciones de acompañamiento y asesoramiento tal como se lo exige el artículo 8 de la Ley 776/2002.

Explicó que conforme a su historia clínica el 02/03/2020 la junta médica dio concepto de finalización del tratamiento y en tanto fue calificado con una PCL inferior al 50% entonces el siguiente paso era el reintegro laboral, que está a cargo del empleador, para lo cual se dieron las recomendaciones necesarias como se hizo en la reunión del 28/07/2020 para coordinar entre el trabajador y el empleador el reintegro.

Indicó que siempre autorizó todas las prestaciones asistenciales requeridas por el trabajador y asumió el proceso de calificación, además de pagarle \$35'709.898 por la PCL parcial que tuvo igual al 33.52%, además de autorizar y pagar 954 días de incapacidad temporal y lo acompañó en el proceso de rehabilitación y reintegro,

tanto así que el 11/07/2020 se recibieron las recomendaciones para el reintegro a partir del 27/07/2020.

Adujo que como ARL no puede intervenir en las decisiones del empleador ni modificar su ambiente de trabajo pues su rol de acompañamiento y asesoría no implica usurpar las funciones del empleador. Finalmente, argumentó que no incumplió el procedimiento para reintegrar al trabajador.

Presentó como medios de defensa los que denominó “falta de legitimación por pasiva de la ARL Colmena”, “ausencia de prueba de incumplimiento o violación de reglamento por parte de ARL Colmena – ausencia de culpa”, “prescripción”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó la totalidad de las pretensiones y condenó en costas procesales al demandante.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que de la demanda no se desprendía con claridad y precisión cuáles eran las pretensiones, pues no solicita el reintegro, sino el reconocimiento de acreencias laborales dejadas de percibir entre la orden de reintegro y la finalización del contrato, el pago de la sanción moratoria y despido sin justa causa.

Expuso que el trabajador sufrió un accidente de trabajo que arrojó una PCL del 31.89% conforme al dictamen del 04/06/2020, y que luego se aumentó al 41.84%.

En ese sentido, explicó que para la fecha de terminación del contrato 30/11/2020 era una persona con un estado de discapacidad relevante pues el 41.84% se había estructurado el 28/12/2017 de ahí que el despido se presumía discriminatorio y por ende injusto; no obstante, se acreditó una justa causa para terminarlo porque las incapacidades laborales finalizaron el 26/07/2020 y el 28/07/2020 se efectuó reunión virtual en la que la ARL dio las recomendaciones para el reintegro y reubicación del trabajador, pero el demandante manifestó no estar de acuerdo con el reintegro; por lo que, presentó acciones de tutela que se resolvieron negativamente.

Negativa por la cual el empleador lo llamó para que se presentara a laborar, pero sin repuesta alguna del trabajador, de ahí que el empleador finalizó el contrato de trabajo por no asistir al sitio en el que debía cumplir las funciones el 30/11/2020. Respecto del cual se modificaron las funciones y se asignaron otras compatibles con las recomendaciones como médico de referencia y contrarreferencia, e incluso le ofreció transportarlo desde Pereira a Yopal en ambulancia el 08/08/2020, pero no se llevó a cabo debido al demandante.

Adujo que, aunque el demandante justificó su ausencia de reintegro debido a un indebido manejo en dicho procedimiento, para el juzgado no se acreditó alguna omisión o irregularidad en la reincorporación laboral, máxime que de las recomendaciones no hubo alguna que restringiera la movilidad a Yopal, Casanare.

Indicó que el demandante no acreditó que solo pudiera desempeñarse como médico de consulta externa, cargo que además la demandada no tiene, pues su objeto social es la prestación de servicios de ambulancia, de ahí que el empleador no puede reubicar al demandante en el cargo que este desea, pues no es una IPS que preste ese servicio.

Señaló además que su retorno a Yopal, Casanare no interrumpiría el tratamiento, pues las consultas por psicología se hacen por video llamada; máxime que ninguna de esas consultas arrojó que el demandante tuviera ideas suicidas, sin que el desprecio por sus superiores impida ahora que se desempeñe laboralmente en su puesto de trabajo.

Concluyó que Colmena cumplió con todas las etapas para lograr el reintegro del trabajador y su reubicación.

2. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión el demandante elevó recurso de alzada para lo cual reprochó que no se tuvo en cuenta el manual de procedimientos del sistema general de riesgos laborales del ministerio, que marca el derrotero de la actuación o protocolo que tenía que cumplir tanto la ARL como el empleador dentro del proceso de reintegro del demandante.

Indicó que el manual establece unos derechos que no se tuvieron en cuenta pues, aunque realizaron algunas actuaciones que hicieron ver como válidas, lo cierto es

que no se tuvo en cuenta el fondo del asunto, esto es, que el despido injusto tuvo origen en un procedimiento de reintegro mal hecho, pues no se cumplió con los deberes y roles de cada una de las partes, es decir, hubo un incumplimiento.

Recriminó que no incurrió en la justa causa de despido de abandono del cargo, porque la incapacidad que tenía para trasladarse a Yopal, Casanare y retornar a sus labores se originó en situaciones familiares, sociales y de salud como se acreditó con la historia clínica, un dictamen de PCL que explicaba las razones por las que el trabajador no se pudo trasladar a Yopal, Casanare.

Para el momento en que se finalizó el contrato de trabajo había un dictamen de PCL relevante que soportaba la razón por la cual no se pudo trasladar. Y la razón por la que residía en Pereira es porque en Yopal la atención médica era deficiente y por eso en primer lugar se trasladó a Bogotá y luego a Pereira, donde se encuentra su red de apoyo familiar y, por ende, no se le puede negar su derecho a estar en familia.

Hizo hincapié en que con ocasión aun proceso médico no se le podía negar estar con la familia para recibir ayuda, pues tiene latente un tema mental, que no fueron atendidos por salud ocupacional, pues el manual de procedimientos así lo exige, es decir otorgar una rehabilitación integral, máxime que no se llamó a la EPS a este proceso.

Explicó que no había sido voluntad del trabajador dejar de ir a Yopal, sino que eran las circunstancias que lo aquejaban producto del accidente de trabajo y la responsabilidad del empleador en el acompañamiento, de ahí que no había una justa causa para despedirlo porque lo aquejaban otras circunstancias que afectaban esa decisión de ir a Yopal, Casanare, pues lo obligaron a decidir entre su salud o su trabajo.

Finalizó argumentando que de ninguna manera podían hacerse recomendaciones para el trabajo, pero no tenerlas en cuenta para su traslado de Pereira a Yopal; además de que tenía una estabilidad laboral reforzada y está vigente un proceso de reintegro de incapacidad, pues se ordenó el reintegro con el primer dictamen, cuando debía esperarse al segundo dictamen en el que se resaltó una depresión, trastorno de estrés postraumático, pues tuvo un accidente en ambulancia y por ende el traslado de Pereira a Yopal en ese mismo medio le generaba mayor afectación.

3. Alegatos

Todas las partes en contienda presentaron los alegatos de conclusión que coinciden con los temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Ninguna discusión existe sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, pues así fue alegado por el demandante, aceptado por la demandada al contestar el libelo genitor y declarado en primer grado sin reproche en este aspecto por los interesados.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿Se omitió realizar el adecuado procedimiento de reintegro ante el incumplimiento del manual de procedimientos para la rehabilitación integral del trabajador?
- (ii) ¿El demandante era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que impedía ser despedido?
- (iii) ¿Se acreditó la justa causa para despedir al demandante fundamentado en el abandono del cargo?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1 Fundamento normativo

2.1.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser despedida o terminado su contrato por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, en cuanto **al concepto actual de discapacidad** para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado respuestas diferentes con ocasión al caso concreto analizado.

Así, en primer lugar, aparece la sentencia **SL2586 de 15/07/2020 de la Sala Laboral Permanente** (Mag. Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo) en la que se explicó que resulta de imperativa importancia determinar la época en que ocurrió el hecho analizado (despido – enfermedad) para aplicar el criterio construido a partir de los grados y porcentajes contenidos en el Decreto 2436/2001 (PCL del 15% o mayor) o el concepto de discapacidad relevante en función a la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad en concordancia con la vigencia de la Ley 1618/2013.

En segundo lugar y de manera paralela aparecen las sentencias de la Sala Permanente **SL711 de 24/02/2021** (M.p. Gerardo Botero Zuluaga) y **SL572 de 24/02/2021** (M.p. Luis Benedicto Herrera Díaz) que se diferencian en tanto analizan un caso ocurrido con anterioridad y con posterioridad a la vigencia de la citada convención y la Ley 1618/2013 respectivamente.

Así, en la sentencia SL711/2021 se revisó un despido que ocurrió el 23/07/2011, mientras que en la SL572/2021 la terminación del contrato ocurrió el 16/05/2016, pero de ambas puede inferirse como regla de análisis en los eventos regidos por la Ley 361/1997, con posterioridad a **la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618/2013**, serán beneficiarios aquellos que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley

corresponde con una deficiencia que limita al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta del **estado grave de salud del trabajador o la severidad de su lesión** que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

No obstante, la Corte Constitucional en el comunicado de prensa no. 32 de 5 y 6 de octubre de 2022 dio cuenta de la decisión aún no publicada SU-348/2022 mediante la cual expuso que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión del 14/09/2020 no casó una decisión del Tribunal porque el demandante no había acreditado prueba conducente para evidenciar que se encontraba en un estado de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, esto es, en contravía con el precedente constitucional que **únicamente exige la acreditación de que el trabajador tenga una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo**, y solicitó a los juzgadores abstenerse de exigir la acreditación de una discapacidad moderada, severa o profunda.

Ahora bien, superado que conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el trabajador solo debe acreditar que padece de un estado de salud grave evidente, notorio y perceptible, en los términos de la Corte Suprema de Justicia – o una disminución suficiente en la salud que le impida desempeñar el trabajo, en los términos de la Corte Constitucional es preciso acotar que a más de lo anterior se debe acreditar “**(ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social**”¹.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación del artículo 26 de la Ley 361/1997 para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización.

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena.

Así, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia² resaltó que está permitida la conclusión del pacto con un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una **causa objetiva** para terminar el contrato, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador o terminar su contrato ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio³.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador, pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá *“la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”*⁴ o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el *“Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

2.1.2. Del despido sin justa causa

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada y despido con justa causa.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia (SL 2808 de 2018) ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

² CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

³ *Ibídem*.

⁴ CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo (Sent. Del 26/11/2014, rad. 16219-2014).

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

2.1.3 Del manual de procedimientos para el reintegro laboral de un trabajador

A partir de la **Resolución No. 3050 de 2022** es que el Ministerio del Trabajo adoptó el *“Manual de Procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional del sistema general de riesgos laborales”*, pues previo ello la normativa vigente, concretamente, para el momento del despido año 2020, del caso de ahora, corresponde a la **Ley 1562 de 2012** que modificó el sistema de riesgos laborales que estableció en el artículo 11, numeral 2, literales a y c que las entidades administradoras de riesgos laborales deberán desarrollar programas de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas, además de que deben desarrollar programas para prevenir daños secundarios y secuelas para lograr la rehabilitación integral, procesos de adaptación y reubicación laboral; pero en dicha ley no se especificó cuáles son esos programas de prevención.

Luego, aparece la **Ley 1072 de 2015** que expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo en el que frente a la rehabilitación y reincorporación del trabajador establece que las entidades administradoras de riesgos laborales deben contar con infraestructura para otorgar servicios de rehabilitación y desarrollar campañas para lograr la rehabilitación integral, pero tampoco establece cuáles son esas campañas.

No obstante, la **Ley 776 de 2002** establece las normas de organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales, hoy

laborales, que en su artículo 4º dispone que al terminar el periodo de incapacidad temporal el empleador está obligado, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba o a reubicarlo en cualquier otro para el que esté capacitado.

Finalmente, aunque sin normativa que regule un manual anterior al citado en la Resolución No. 3050 de 2022, el Ministerio de la Protección Social emitió un manual de rehabilitación y reincorporación (<https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Manual%20para%20rehabilitacion%202012.pdf>) en el que se establece el programa de rehabilitación funcional y profesional que corresponden, para la primera, a las acciones desarrolladas para recuperar la máxima función posible o compensación de habilidades perdidas partiendo del diagnóstico de los requerimientos individuales, laborales y ocupacionales del trabajador para eliminar o reducir las secuelas del daño corporal. Servicios dentro de los que se encuentran terapias físicas, ocupacionales, psicológicas, médicos especialistas y prescripción de productos de apoyo para personas con discapacidad de tales como prótesis, órtesis, audífonos, entre otros.

Para la segunda, esto es la rehabilitación profesional corresponde al proceso para compensar en el mayor grado posible las habilidades y destrezas afectadas por una discapacidad que repercute directamente en su desempeño ocupacional. Entre los servicios se encuentran actividades de inducción o reinducción al puesto de trabajo, programa de entrenamiento de habilidades y destrezas.

2.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que obra el informe de accidente de trabajo de Colmena Seguros en el que refiere que el 28/09/2017 tuvo un accidente de tránsito en la ambulancia en la que el demandante viajaba como tripulación (fl. 13, ibidem); por lo que, fue atendido en urgencias de Red Salud Casanare E.S.E. (fl. 14, ibidem).

Luego aparece un control por traumatología y ortopedia el 21/11/2017 en la ciudad de Bogotá que envió a urgencias para manejo integral por reuocx (fl. 21, ibidem). Sitió en el que estuvo hasta el 26/11/2017 en el que se dio salia con incapacidad

por 7 días y orden de valoración por medicina laboral y control en 1 mes (fl. 31, ibidem).

El 29/01/2018 aparece concepto del centro de rehabilitación integral CIFEL en el que se indicó que *“dada la severidad de las lesiones e inconformidad del paciente con evaluación y decisiones del neurocirujano tratante, consideró solicitar segunda opinión para determinar estabilidad de fracturas (...) El paciente informa que neurocirujano consideró que las fracturas estaban consolidadas, por lo cual no había indicación de no realizar cirugía. Dio alta con indicación de reintegro una vez termine incapacidad actual ”* y prorrogó incapacidad por 15 días y se dio control con fisioterapia en 15 días y se indicó *“caso comentado con ARL COLMENA”* (fls. 36 y 37, ibidem).

Luego, en atención del 19/02/2018 en valoración por neurocirugía se dio incapacidad laboral por 30 días (fl. 38, archivo 03, exp. Digital). Igual situación ocurrió el 10/10/2018 por incapacidad de 30 días (fl. 40, ibidem) y el 25/02/2019 (fl. 44, ibidem).

A su vez, aparece dictamen emitido el 12/03/2020 por la JNCI para determinar el origen de la PCL en el que se indicó que el demandante se encuentra incapacitado hace 2 años y 6 meses y que se hizo la calificación en primera oportunidad del origen, pero que el demandante no estuvo de acuerdo con el origen de algunas patologías y por ello, argumentó que no se tuvo en cuenta dentro del diagnóstico *“episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos (...) dolor crónico intratable”*, que concluyó que el trastorno depresivo también era de origen laboral (fl.78, ibidem)

Luego, el 22/04/2020 la ARL informó al demandante que tras la revisión del caso *“para las patologías como de origen accidente de trabajo fue realizado tratamiento médico quirúrgico y no cuenta con tratamientos quirurgicos pendientes, encontrandose con manejo de mantenimiento de los mismos.*

Para las patologías calificadas como NO derivadas del accidente de trabajo tiene concepto de neurocirugía de la necesidad de corrección de la patología cifosis de schueermann con el fin de mejorar su condición de salud, concepto médico que fue ratificado por la junta médica realizada el 02 de marzo de 2020” y por ello, recomendaban que asistiera a la EPS para el manejo de la patología no laboral y que el manejo de las patologías laborales seguiría siendo manejado por consulta externa de Colmena Seguros (fl. 65, archivo 03, exp. Digital).

La ARL Colmena hizo la ponencia de calificación de PCL el 11/05/2020 en el que se registró frente a:

- Restricciones en el rol laboral: 10%

En el que se indicó que el 25/03/2020 se había dado concepto médico laboral de reintegro por *“evolución médica (...) a la labor de medico en consulta externa iniciando con media jornada laboral y paulatinamente ir incrementando tiempos en la jornada..”* (fl. 82, archivo 03, exp. Digital).

Luego, se adujo ue el tratamiento al que venía siendo sometido finalizó el 02/03/2020 por concepto de junta médica.

Después milita la calificación de PCL en primera oportunidad del 04/06/2020 en el que se dijo que el cargo del demandante consiste en la asistencia de pacientes que son trasladados en ambulancias terrestres y aéreas y que el accidente de trabajo ocurrió el 28/09/2017 cuando el interesado se encontraba como tripulante de ambulancia que chocó.

En el que se explicó que para dicho dictamen se contaba con analisis del puesto de trabajo, reporte del accidente de trabajo, historia clínica completa, concepto de salud ocupacional que arrojó un diagnóstico de:

- Fractura de vertebra toracica
- Otras dorsopatias deformantes de la columna vertebral especificadas
- Fractura de otras vertebra cervicales especificadas
- Fractura de clavícula
- Episodio depresivo moderado
- Otros episodios depresivos

En el análisis de los exámenes de diagnóstico e interconsultas aparece que se le realizó al demandante exámenes de neurociguría, rayos x de columna toracia, ortopedia, fisiatría, asistió a la clínica del dolor por dolor cervico dorsal, rayos x dinámicas de columna, psiquiatría, electromiografía y neuroconducciones de cuatro ext. Además, se indicó en dicho dictamen que:

- El 25/03/2020 Colmena hizo recomendaciones laborales en las que especificó que *“de acuerdo a evolución médica puede contemplar la posibilidad de retornar a la*

labor de médico en consulta externa iniciando con media jornada laboral y paulatinamente ir incrementando tiempos en la jornada” (fl. 87, ibidem).

- El 14/06/2018 en valoración por psiquiatría se señaló: *“trastorno adaptativo reactivo a las secuelas de su accidente y un proceso de duelo por muerte de paciente. Ha realizado tratamiento con múltiples sesiones de psicoterapia por psicología y farmacología”.*
- 16/01/2020 en valoración por psiquiatría se adujo que *“continúa con dx trastorno de ansiedad no especificado. A lo largo de las valoraciones por nuestro servicio no se han identificado síntomas que configuren un trastorno de estrés postraumático”* (ibidem).

Luego, aparece la historia clínica por atención de medicina laboral del 11/07/2020 en el que se indica que se dieron las siguientes recomendaciones al trabajador y al empleador:

- Incapacidad del 10/07/2020 al 26/07/2020 (fl. 92, archivo 03, exp. Digital).
- Recomendación laboral de 6 meses entre el 27/07/2020 al 27/01/2021: realizar cambios frecuentes de posición bipeda a sedente o viceversa evitando de esta forma posturas estáticas prolongadas. Puede subir y bajar escaladas de forma puntual. Puede manipular cargas de hasta 5 kg de forma bimanual, puede realizar labores que no impliquen movimientos repetitivos o sostenidos de flexion-extensión, rotación o lateralización de la columna vertebral. Puede realizar actividades que no generen micro trauma, trauma repetido o vibración sobre el tronco, y se dio un control en 3 meses (fl. 91, archivo 03, exp. Digital).
- Recomendación laboral de 6 meses entre el 28/01/2021 al 28/07/2021 iguales a las anteriores (fl. 94, ibidem).

Después aparece el concepto médico laboral de reintegro por accidente de trabajo – programa de rehabilitación del 28/07/2020 en el que se indicó:

“Trabajador que presentó trauma en columna cervical y dorsal por evento ocurrido el día 28/09/2017 con actual manejo por Colmena seguros. En valoración con medicina laboral del 11/07/2020 generan incapacidad médica por 17 días, consideran iniciar manejo por su EPS para patologías no derivadas del accidente de trabajo, emite recomendaciones médico laborales, control en 3 meses.

(...)

El señor Mejía labora como médico, tiene bajo su cargo la asistencia a pacientes trasladados en ambulancia medicalizada.”

El concepto médico laboral concluyó que *“teniendo en cuenta la capacidad física residual del trabajador y sus condiciones psicosociales y cognitivas funcionales se considera que puede responder en el desarrollo de su rol laboral como médico a nivel de atención en consulta externa o reubicado en área administrativa”* (fl. 97, ibidem) y se emitieron las siguientes recomendaciones para el trabajador:

- Incrementar paulatinamente la tolerancia a la posición sedente para realizar trabajos intelectuales o administrativo que impliquen el manejo de computador.
- Ejecutar tareas cuya postura predominante sea sedente y alternar según nivel de tolerancia a posición bípeda durante 5 a 10 minutos, incrementando paulatinamente tiempos de tolerancia.
- Retornar a la labor de médico en consulta externa o reubicación en área administrativa iniciando con media jornada laboral y paulatinamente ir incrementando tiempos en la jornada. Dicha recomendación deberá llevarse a cabo por un mes.
- Evitar manejo de pesos, si requiere hacerlo por 5 kg.
- Evitar caminar sobre terrenos irregulares (...) si requiere hacerlo tome medidas de precaución.
- Puede ejecutar actividades que no impliquen movimientos repetitivos o sostenidos.
- Evitar labores que implique exposición a vibración cuerpo entero como atención médica en ambulancia.
- Evitar tareas que impliquen asumir posturas forzadas como cuclillas, rodillas.
- Realizar pausas actividad cada 2 horas.
- Asistir a las citas programadas por los especialistas de la ARL en donde el trabajador debe agendar las citas médicas relacionadas con el accidente laboral.

Recomendaciones para la empresa (fl. 99, ibidem):

- Facilitar proceso de adaptación y acondicionamiento físico en el trabajador.
- Acondicionar puesto de trabajo con elementos ergonómicos que brinden confort postural como silla con apoyo lumbar y cervical, apoyo pies, computador con monitor ajustable a la altura de los ojos del trabajador.
- Tener en cuenta que el trabajador podrá ejecutar tareas cuya postura predominante sea sedente y alternar a postura bípeda.
- La labor deberá ser realizada en un lugar fijo que no implique desplazamientos en ambulancia para evitar exposición a vibración cuerpo entero.
- Participar del proceso de rehabilitación integral, para lo cual se recomienda informar al trabajador por escrito las recomendaciones laborales que debe tener en cuenta, conforme a su capacidad laboral actual, con el fin de llevar a cabo por parte de la empresa el seguimiento periódico acerca del cumplimiento de estas recomendaciones.

- Realizar los ajustes necesarios en el trabajo, con el fin de facilitar que el trabajador implemente las recomendaciones laborales.
- Continuar con el seguimiento periódico al trabajador.
- Las anteriores recomendaciones laborales son de carácter preventivo y de implementación continua por parte de la empresa.

Finalmente, la ARL aportó la certificación de pago de prestaciones económicas por una PCL parcial igual al 33.42% por el que se pagó \$33'444.375 y luego \$2'265.523 (fl. 47, archivo 11, exp. Digital), que además se pagaron unas incapacidades temporales por valor de \$71'504.998 (fl. 48, ibidem).

Derrotero documental del que se desprende que el demandante estuvo incapacitado cerca de 3 años y que durante dicho tiempo asistió a consultas médicas con diferentes especialidades y que la ARL cumplió con su deber como era emitir las recomendaciones para que el trabajador, una vez emitida la orden de reintegro, pudiera desempeñarse con su capacidad laboral residual en su puesto de trabajo, y a partir de allí, la ARL incluso estableció los tiempos de revisión de las recomendaciones para conocer la adaptación del demandante su entorno laboral, esto es, el seguimiento periódico que se requiere para conocer el avance de su estado de salud en su trabajo.

De cara al recurso de apelación se desprende que la inconformidad del demandante consiste en que, además de tener una estabilidad laboral reforzada que impedía ser despedido, lo cierto es que el empleador no podía imputarle una justa causa para finalizar el vínculo laboral fundamentada en el abandono del cargo, porque no podía darse la orden de reintegro a sus labores, en la medida que no se había cumplido a cabalidad dicho procedimiento, de ahí que pretenda un resarcimiento de perjuicios y el pago de salarios y prestaciones, más no el reintegro laboral.

Al punto es preciso acotar que ni en el recurso de apelación ni de una lectura detallada del libelo genitor, el demandante mencionó concretamente cuáles habían sido los procedimientos de rehabilitación funcional y profesional y reintegro, o que norma los consagra y a los que tenía que haberse sometido el demandante y, que las demandadas incumplieron, y mucho menos dio cuenta de cuáles de todos los presuntos procedimientos que se debían hacer y no se hicieron, implicaban que no era posible emitir el concepto de rehabilitación y orden de reintegro, todo ello con el propósito de que esta Colegiatura pudiera verificar dicho incumplimiento, carga que recaía en el demandante si es que su objetivo era demostrar los perjuicios causados

ante tales omisiones, dicho de otra forma ni en el libelo genitor ni en el recurso de apelación se describe el incumplimiento que echa de menos el demandante, necesario para verificar la procedencia de su pretensiones.

Por el contrario, con la descripción documental ya realizada se desprende que el demandante asistió durante cerca de los 3 años a diversas citas médicas e incluso obtuvo segundas opiniones para el manejo de su patología; atenciones que eran comentadas con la ARL Colmena, sin que en ninguna de ellas se hubiera recomendado alguna atención o servicio médico concreto y necesario para reincorporar al demandante a su trabajo, como anuncia de forma genérica el interesado debió hacerse y con ello, se advierte que la ARL otorgó servicios al trabajador, entre ellas, atenciones médicas especializadas que son compatibles con una rehabilitación de la patología que aqueja al demandante.

De otro lado, ninguna valoración médica de la ARL dictaminó que el actor tenía estrés postraumático y que por ello, debía ser atendido de forma integral, pues conforme a la visita médica de la EPS del 16/01/2020 se concluyó que no tenía dicho diagnóstico, y de haberlo tenido, pero que no se demostró, tampoco obra prueba de haber informado este a la ARL de tal diagnóstico como para que ella hubiese otorgado algún servicio de rehabilitación adicional en este aspecto.

Dicho en otras palabras, el demandante no acreditó que se hubieran prescrito procedimientos para rehabilitarse, que no fueran atendidos por la ARL o necesarios no prescritos por la ARL, pues de la historia clínica aportada por aquel no se evidencia que el médico tratante hubiera emitido alguna orden en ese sentido, comunicada a su vez a la ARL y que esta se hubiera rehusado a realizar tal atención de rehabilitación.

Se itera debía el demandante anunciar cuáles actividades a las que estaba obligada la ARL realizar y que hubiera omitido hacerlas, estando obligada para ello, como para que esta Colegiatura pudiera ajusticiar el comportamiento de la ARL cuando ordenó el reintegro laboral del demandante y emitió las respectivas recomendaciones laborales tanto al trabajador como al empleador.

Ahora bien, **de cara a la situación de estabilidad laboral reforzada** y despido, ciertamente el demandante tuvo una PCL del 33.42% (fl. 47, archivo 11, exp. Digital), que luego fue aumentada pero sin alcanzar el 50%; no obstante, la misma

no le impedía reintegrarse laboralmente, pues así fue informado por el pluricitado concepto de reintegro y rehabilitación seguido de las citadas recomendaciones, de ahí que el demandante debía presentarse a laborar el día 28/07/2020 pese a la PCL que tenía, y por ello, no era inválido, esto es, que no pudiera trabajar; de ahí que por esta vía el despido que en adelante se analizará, no estuvo precedido de una situación discriminatoria por el estado de salud del demandante, pues se itera este contaba con orden de reintegro laboral.

Entonces, conforme al contrato de trabajo suscrito el 02/06/2017 el demandante desempeñaría las labores contratadas en Yopal, Casanare (fl. 10, archivo 03, exp. Digital).

Seguidamente aparece respuesta dada el 04/08/2020 por el empleador a peticiones del trabajador en el que le indicó que las incapacidades habían terminado el 26/07/2020 y por ello, debió presentarse a laborar al día siguiente, pero que con ocasión a la reunión realizada el día 28/07/2020 con la ARL y las recomendaciones por esta dada se le asignó la labor de “*médico de referencia y contrarreferencia*” en la ciudad de Yopal, Casanare pues allí es su domicilio laboral. Explicó que las funciones del nuevo cargo asignado cumplen con las recomendaciones dadas por la ARL y que debido a las restricciones de movilidad por la pandemia la empresa le facilitaría el desplazamiento de Pereira a Yopal, Casanare a través de ambulancia terrestre y para ello se le asignaba el día 08/08/2020 para ser recogido en dicha ciudad de Pereira; además, la empleadora le indicó que no se haría traslado de pertenencias a Yopal porque el lugar de ejecución de las labores siempre fue Yopal, y el empleador en ningún momento trasladó o reubicó laboralmente al trabajador en Pereira, Risaralda (fl. 95, archivo 08, exp. Digital).

No obstante, el 06/08/2020 el trabajador le contestó a su empleador que la orden de reintegro en Yopal violaba sus derechos y por ende presentaría las acciones constitucionales de rigor; por lo que, solicitaba que se suspendiera el servicio de traslado en ambulancia hasta la resolución de las tutelas (fl. 97, ibidem).

Así, el demandante presentó acción de tutela para que se concediera a su favor el teletrabajo y no ser trasladado a Yopal, Casanare (fl.111, ibidem); pero el Juzgado Quinto Civil Municipal de Pereira en sentencia del 25/08/2020 declaró improcedente la misma para que acudiera a la justicia ordinaria (fl. 127, ibidem); decisión que fue

impugnada pero confirmada el 01/10/2020 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Pereira (fl. 150, ibidem).

Finalmente, el 30/11/2020 el empleador comunicó a su trabajador la terminación del contrato de trabajo con justa causa y para ello fundamentó como causal la violación grave a sus obligaciones pues pese a que las incapacidades médico laborales finalizaron el trabajador no se presentó a laborar, de ahí que al tenor del numeral 4 del artículo 60 está prohibido al trabajador faltar al trabajo sin justa causa (fl. 171, ibidem).

Derrotero documental del que se desprende que el empleador **sí acreditó la justa causa para despedir al demandante**, esto es, el abandono del cargo sin justificación alguna pues para el 30/11/2020 no mediaba incapacidad laboral y ya había sido emitido el concepto médico laboral de reintegro a su lugar de trabajo y se habían dado las recomendaciones para que el trabajador pudiera desempeñarse bajo la capacidad laboral que aun conservaba en las instalaciones de la empresa ubicadas en Yopal, Casanare, de ahí que la empresa incluso esperó más de 4 meses a que el trabajador se presentara en sus instalaciones pero no lo hizo, de ahí que se encuentra justificado el despido, sin que ahora pueda hablarse de una variación del sitio de trabajo del demandante, pues este fue contratado en el año 2017 en la ciudad de Yopal, Casanare para desempeñarse en una empresa que presta servicios de transporte en ambulancia en dicha ciudad, de ahí que la estancia del demandante en la ciudad de Pereira, sitio en que reside su núcleo familiar, no implicaba una desmejora en sus condiciones laborales, pues su sitio de trabajo siempre fue la ciudad de Yopal, Casanare, único lugar donde la demandada presta sus servicios y no puede ahora el demandante intentar exonerarse de prestar los servicios para los que fue contratado bajo una necesidad de residir con su núcleo familiar en una ciudad diferente a aquella en la que fue contratado y prestado sus servicios, pues no se se aportó incapacidad médica adicional.

Además, en ningún documento aportado al plenario aparece restricción médica que impidiera que el demandante se transportara desde Pereira hacía Yopal y si bien, adujo que presentaba un estrés postraumático debido al accidente que tuvo en la ambulancia en la que desempeñaba sus funciones y el empleador suministró para su reintegro como medio de transporte un vehículo de iguales condiciones, lo cierto es que el empleador no estaba obligado a otorgar el transporte, pues el domicilio contractual siempre fue la ciudad de Yopal, Casanare, de ahí que la presencia del

demandante en una ciudad alterna en manera alguna debía ser asumida por su empleador.

De otro lado, conforme a la documental aportada se advierte que los tratamientos a los que debía someterse el demandante ya habían finalizado y por ello, es que se daba la orden de reintegro, de ahí que de ninguna manera podía ahora el trabajador excusarse de prestar sus labores bajo las recomendaciones dadas por la ARL ante la posible deficiencia en la prestación de los servicios médicos en la ciudad de Yopal, Casanare, más aun si se tiene en cuenta que entre las diversas atenciones, entre ellas las psiquiátricas se hicieron en tele consulta debido a la muerte de un paciente y trastorno de ansiedad de ahí que tampoco el lugar de trabajo fuera un obstáculo para la atención médica del trabajador, máxime que tampoco obra incapacidad médica por estas razones que le impidan prestar sus servicios en Yopal, Casanare desde que fue contratado por la demandada en el año 2017. Y si las circunstancias familiares que aduce en la apelación le impedían prestar los servicios, nótese que la orden de reintegro fue emitida el 28/07/2020 y el despido ocurrió el 30/11/2020, interregno dentro del cual el demandante únicamente presentó acciones constitucionales que no prosperaron y no aportó prueba alguna para evidenciar desde el punto de vista médico - incapacidades – que las situaciones familiares que presenta el demandante le impidiera regresar a su sitio de trabajo; por lo tanto, la justificación que anuncia para no haber asistido a su puesto de trabajo después de la orden de reintegro enerve la justa causa acreditada, esto es, el abandono del cargo.

Finalmente, es preciso acotar que en el evento de ahora se garantizó el derecho de defensa del trabajador ante su ausencia, pues el mismo fue notificado de la orden de reintegro el 28/07/2020 y el empleador incluso le facilitó el transporte desde Pereira a Yopal; pero el trabajador se opuso y para ello anunció el emprendimiento de acciones constitucionales que se fallaron en su contra, de ahí que el demandante expresamente rehusó su reintegro y con ello, expresó su inconformidad para prestar sus servicios con lo que se superó la exigencia consistente en otorgar al trabajador la oportunidad para expresar su defensa previo a ser despedido.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será confirmada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la parte demandada conforme al numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jaime Alberto Mejía Ospina** contra **Urgencia Vital del Casanare Aérea y Terrestre S.A.S. y Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales al demandante y a favor de las demandadas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 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: **7b638874bd0068162adf6b7d3614db3a72e308a1ae91847ae0e5c803870033cd**

Documento generado en 09/08/2023 10:19:58 AM

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