



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**  
[lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**Instaurado por: ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA**

**Contra: COOTRANTICO**

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA CONTRA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO.

**Código Único de Radicación No. 08001-41-05-005-2023-00264-01**

En Barranquilla, a los veintidós (22) días del mes de abril de 2024, el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, se constituye en AUDIENCIA PÚBLICA, y procede a dictar sentencia escrita, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a fin de resolver el recurso de apelación, respecto de la sentencia proferida por la Juez Quinta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el pasado 12 de marzo de 2024, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA** contra **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO**, bajo Radicado No. 08001-41-05-005-2023-00264-01.

**PRETENSIONES.**

El señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA pretende lo siguiente:

- ✓ Que se declare que el empleador COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, conocía del estado de salud del trabajador ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA.
- ✓ Que se declare la ilegalidad del despido al señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA efectuado el 01 de marzo de 2023, toda vez que el empleador no solicitó el permiso al Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral.

En consecuencia, se condene a la demandada COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO a reconocerle y pagarle al señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro laboral. Además, el pago de aportes en pensión, salud, ARL y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Los supuestos facticos que apoyan las anteriores pretensiones se sintetizan de la siguiente manera:

- ✓ Que existió una relación laboral entre el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA con la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO.
- ✓ Que el empleador COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, le realizó al señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, exámenes ocupacionales de ingreso.
- ✓ Que, al momento del inicio del vínculo laboral, el demandante, se encontraba en excelentes condiciones de salud, tanto físicas, como mentales.
- ✓ Que el demandado, afilio al señor CHAVEZ GUERRA, en salud, pensión y riesgos laborales.
- ✓ Que el cargo ocupado por el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, fue el de CONDUCTOR – COBRADOR.
- ✓ Que las tareas ejecutadas por el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, estaban expuestas a factores de riesgo Biomecánico (Esfuerzo 3 Posturas 3 Manipulación de Cargas), físicas (Vibración) y Psicosocial (Condiciones de la tarea).
- ✓ Que el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, atendió las ordenes o instrucciones encomendadas por el superior jerárquico.
- ✓ Que el actor, padece de deficiencias como lo son: síndrome del túnel del carpo, síndrome del manguito rotador, entre otros.
- ✓ Que la parte pasiva, tenía conocimiento del estado de salud del trabajador ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, a través de conversaciones por WhatsApp, licencias de incapacidad temporal, recomendaciones y restricciones médicas y permisos para asistir a terapias y citas de control presentadas.
- ✓ Que la organización COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, efectuó seguimiento en el sistema de vigilancia por la patología presentada por el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA.
- ✓ Que el día 01 de marzo de 2023, se dio por terminado el contrato laboral al señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA por parte del empleador COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO.
- ✓ Que al momento del despido efectuado por la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA se encontraba incapacitado.
- ✓ Que al momento del despido del señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL

ATLANTICO – COOTRANTICO, no solicitó autorización al ministerio de trabajo para despedir al trabajador con fuero de salud.

- ✓ Que el ultimo valor de salario básico mensual devengado por el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, era de \$1.160.000.
- ✓ Que el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, elevo solicitudes de reintegro y obtención de copia de información ocupacional.
- ✓ Que la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO hizo oposición a lo solicitado.

### **ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida, el 21 de julio de 2023, por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.

Se notificó en debida forma, el auto admisorio de la demanda a la accionada, COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, quien guardó silencio, sobre los hechos de la demanda, por lo que el a-quo de conformidad con el artículo 31 del CPL, resolvió tener por no contestada la demanda y consideró que la conducta de la demandada es un indicio grave en su contra. Acto seguido la parte demandante, solicitó reforma de la demanda, la cual fue admitida en audiencia.

En audiencia inicial el a-quo decidió tener por calificados como susceptible de confesión los hechos contenidos en los numerales 2 a 18 y 20 a 22 de la demanda y en consecuencia presumirlos ciertos y en los restantes hechos manifestó que serian tenidos como indicio grave en contra por no ser susceptibles de confesión.

### **ACTUACION DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitado el juicio por los rieles apropiados, la Juez de conocimiento que lo fuera la Quinta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, emitió fallo el día 12 de marzo de 2024, declaró ineficaz el despido realizado por la demandada COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, al señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, y consecuencialmente, se condenó a dicha entidad, a reintegrar al actor a un cargo igual o superior al que venía ocupando sin solución de continuidad, con el reconocimiento y pago de los salarios caídos, prestaciones sociales, compensación por vacaciones dejados de pagar, de 02 de marzo del año 2023, día siguiente de la terminación del contrato laboral hasta que el reintegro se haga efectivo, más indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Aunado a la cotización respectiva al sistema de seguridad social integral.

Para arribar a tal decisión, determinó que el actor cumple con los presupuestos para considerarse, un sujeto con protección ocupacional

reforzada, por lo que, en los términos jurisprudenciales, el empleador tenía el deber de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, para que constatará que el despido del trabajador se estaba efectuando no como un acto discriminatorio, sino como una justa causa de ley.

Que el empleador no efectuó la autorización ante el Ministerio del Trabajo, pues así lo manifestó la parte actora en la demanda, al exponer el hecho 18, lo que constituye una negación indefinida relevada de pruebas, a luces del artículo 167 del CGP, que traslada entonces al empleador la carga de acreditar el hecho contrario.

Que el demandante logro acreditar que padece una deficiencia de índole física que le genera problemas funcionales corporales, que esa limitación genera una barrera de acceso en el desarrollo de sus labores, a tal punto que estaba incapacitado al momento del preaviso y al momento de la terminación del contrato de trabajo, por un diagnóstico que venía padeciendo muchísimo antes de su incapacidad. Por lo que resuelve el problema jurídico, en forma positivo.

### **APELACION DE SENTENCIA**

Como quiera que la referida sentencia en primera instancia fue condenatoria y superaron los 20 SLMLMV, conllevó a que el Juez de conocimiento, aplicará lo establecido en las Sentencias STL 2441 de 2022, STL 2288 de 2020 y STL 5848 de 2019.

Expone el recurrente lo siguiente:

Que en cuanto de no haber contestado la demanda, se debió a que el poder conferido al suscrito, fue posterior a la fecha en que fue notificada, sin embargo la no contestación de la demanda, a pesar de que tienen consecuencia jurídica que son dar como indicio grave aquellos hechos susceptibles de confección, y que al mismo tiempo no se presentó el representante legal a la audiencia de interrogatorio de parte, lo cual apareja tener por ciertos a aquellos hechos susceptibles de confección, según la Corte Suprema de Justicia en su línea jurisprudencial en especial en Sentencia SL 2526 del año 2003, dejo claro lo siguiente:

*“En ese orden es claro, que el Juzgador tiene la posibilidad de restarle credibilidad a un medio determinado y por ende de darle más valor a unos medios sobre otros, sino le ofrece el grado de convicción requerido a un ante la prueba de confección ficta. En concreto frente a este último escenario que compete a lo tratado en el sub – examine, esta sala en proveído CSJ SL 4323 del 2021, citado en la sentencia CSJ SL 3765 de 2002, que la confección ficta no limita al fallador y como admite pruebas en contrario ha de llevar en conclusiones fácticas, especialmente se instruyó que la confección ficta constituye una mera presunción legal la que admite prueba en*

*contrario, como también lo dijo recientemente la sala en la Sentencia mencionada, en la que preciso que, si la sala tuviera válida también hay que resaltar, que de conformidad con el artículo 101, toda confección puede ser reafirmada a partir de la valoración de otras pruebas, en la medida en que el Juez del Trabajo esta prevalido del principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas de manera que pueda otorgar mayor valor a unas en perjuicio de otras, tanto la prueba de confección ficta no impide en forma definitiva, llegar a otras conclusiones fácticas”.*

Que la demandada efectuó un seguimiento en el sistema de vigilancia por la patología presentada por el trabajador, y que decidió por terminado el contrato de trabajo, por cumplimiento del plazo pactado

Que mantuvo unas incapacidades de muy corto tiempo de 1, 2, 3 y 4 días como máximo, con intervalos de muchos días por medio y que esas incapacidades fueron con mucho tiempo de antelación de la fecha que se le comunicó con el preaviso de que su contrato terminaba, incluso, para la fecha del despido el señor demandante no se encontraba incapacitado, pues la incapacidad no se predica de un historial clínico solamente, la incapacidad debe estar fundamentada en una certificación, expedida por un facultativo y en el expediente, no aparece que para la fecha del despido el señor Chávez se encontraba incapacitado.

Que para la fecha del despido, la empresa demandada no tenía conocimiento de que el señor Chávez, se encontraba en proceso de calificación de origen grado de pérdida de capacidad laboral, toda vez que la historia laboral son producida y notificadas con fecha posterior a la fecha del despido.

Que el demandante no reunía los presupuestos de ser beneficiario de lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, al no presentar limitación en su salud que ofreciera estabilidad laboral reforzada.

### **PRESUPUESTOS PROCESALES**

Mediante auto proferido el 22 de marzo de 2024, se avocó el conocimiento de la causa y en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 13, numeral 1° de la Ley 2213 de 2022, se corrió traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que de manera escrita presentaran sus alegatos de conclusión.

En virtud de lo anterior las partes presentaron sus alegatos de conclusión.

Acto seguido, verifica el Despacho el cumplimiento de los presupuestos procesales, circunstancia que permite proferir sentencia de mérito, y sin que se vislumbren causales de nulidad que invaliden lo actuado.

## PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si el demandante se encontraba amparado o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con el pago de los emolumentos causados.

## CONSIDERACIONES

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran. En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Además, que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018, que referenció igualmente la parte actora en sus alegaciones, modificó la posición que hasta el momento había defendido, reiterando dicho cambio en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, jurisprudencia que se concreta en las siguientes premisas:

***“La autorización del ministerio del trabajo 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, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias. Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Pero 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, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

Ahora, existe libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección, por lo que es factible, mas no necesario, que se pruebe mediante el carnét de que trata el artículo 5 de la Ley 361 o con el dictamen pericial de las juntas de calificación de invalidez, que son unos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial.

En ilación a lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 2018, precisó:

*“... Es importante establecer que el artículo 54 de la Constitución consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Así mismo, que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a quienes se encuentren en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud o, en otras palabras, acorde a su diversidad funcional. En desarrollo de dicho mandato, el artículo 4º de la Ley 361 de 1997 impuso al Estado el deber de poner a disposición todos los recursos necesarios para la PROTECCIÓN de las personas en situación de discapacidad, entre otros, con el fin de conseguir su integración laboral.*

Una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la reubicación laboral. En la Sentencia T-1040 de 2001, la Corte precisó que esta se trata de un derecho cuyo ejercicio se encuentra condicionado por tres aspectos relacionados entre sí: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del cargo y (iii) la capacidad del empleador. Al respecto, esa providencia dijo:

***“Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”***

En esa medida, la jurisprudencia ha concluido que cuando el empleador conoce el estado de salud de su empleado y tiene la posibilidad de situarlo en un nuevo puesto de trabajo, deberá reubicarlo en ese nuevo lugar en el cual se eliminen las barreras sociales de ingreso y permanencia en el empleo. En caso de que no lo haga, y lo despida, se presume que el despido se efectuó como consecuencia de su condición y que el empleador abusó de una facultad legal para legitimar una conducta discriminatoria.

De lo expuesto se puede concluir que la jurisprudencia de la Corporación mencionada ha reconocido, pacífica y reiteradamente, que los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud.

En la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, que no es otra que la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también delimitó tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo, (SL 1152 de 2023) así:

- “ • La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral”.*



Este Despacho no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella y se recordó, que la protección depende de los tres supuestos, que son vitales para determinar la existencia o no del amparo, que ya fueron enunciados.

**En aras** de dilucidar el asunto, el Despacho procede hacer el estudio de rigor a los medios de convicción allegados de manera oportuna al informativo, de los cuales se desprende:

- Tres contratos de trabajo a término fijo por cuatro meses, los cuales informan que el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, prestaba sus servicios laborales para la empresa COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO, en el cargo de conductor cobrador.
- Certificado laboral, que documentan los tiempos laborales del señor Chávez con dicha empresa, se indica los siguiente: 28-12-2019 a 27-04-2020; 12-06-2020 a 17-10-2021; y 02-11-2021 a 01-03-2023. **Ver PDF 02 Folio 261, Expediente Virtual.** Sin dubitación alguna, existió un vínculo laboral entre las partes en contienda.

Por otro lado, se aprecia carta de terminación del contrato laboral, con firma de recibido del actor, donde se le aviso, que su contrato finalizaba, el 01 de marzo de 2024, y no sería prorrogado. **Ver PDF 02 Folio 264, Expediente Virtual.**

Ahora bien, para determinar si el contrato laboral finiquito, estando el empleado, en estado de convalecencia o debilidad manifiesta, esta agencia judicial continua con el estudio probatorio. Por lo que encuentra dentro del plenario, un informe sobre un accidente laboral sufrido por el actor, en el mismo, se dice lo siguiente:

- Que sucedió el 06 de junio de 2021, en jornada normal, realizando su labor habitual. **Ver PDF 02 Folio 265, Expediente Virtual.**
- De igual manera se vislumbra un sin número, de historial clínico, que informa que el actor padece dolor y limitación movimientos hombro izquierdo, roce leve, síndrome de manguito rotatorio; consecuentemente incapacidades medicas certificadas desde el año 2020, 2021, 2022 y la última del 29-02-2023 al 29 de marzo de 2023. **Ver PDF 02 Folios 226 a 230, Expediente Virtual.**
- Certificado de aptitud laboral, en el que le recomiendan al actor, realizar pausa activa en la empresa y cuidado personal. **Ver PDF 02 Folio 199, Expediente Virtual.**
- Análisis del puesto de trabajo, que describen en tiempo, modo y espacio las tareas desarrolladas por el actor. **Ver PDF 02 Folios 208 a 219, Expediente Virtual.**
- Comunicado emitido por la NUEVA EPS a PROTECCION SA, de fecha 24 de noviembre de 2022, sobre remisión de concepto de rehabilitación y pronostico del señor Chávez, que requiere calificación de origen para la patología síndrome de manguito rotatorio y túnel carpiano. **Ver PDF 02 Folios 42, Expediente Virtual.**

- Notificación de calificación de origen de la enfermedad, que padece el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA, de fecha 17 de febrero de 2023, remitida por la NUEVA EPS a la ARL SURA.



**Ver PDF 02, Folio 48, Expediente Virtual.**

- Formulario para calificación laboral, en la que se describe, que el actor padece una enfermedad Síndrome de Manguito Rotatorio con origen enfermedad laboral. Ver PDF 02 Folio 51, Expediente Virtual.
- Solicitud realizada por la empresa demandada a la NUEVA EPS, de fecha 01 de agosto de 2022, sobre información para la calificación de origen de la enfermedad que padece el señor Chávez. Ver PDF 02 Folio 197, Expediente Virtual.

De todos los elementos de prueba se puede colegir, que desde que el señor ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA sufrió el accidente en el mes junio de 2021, momento para el cual, todavía estaba vigente la relación laboral con la empresa, empezó a sufrir dolor fuerte en el hombro izquierdo, roce leve, por lo que le diagnosticaron síndrome de manguito rotatorio, y, en consecuencia, le generaron unas series de incapacidades, las más reciente se detalla, en la siguiente imagen.

Nueva EPS S.A. certifica que la persona relacionada a continuación, luego de efectuar el proceso establecido de transcripción, cuenta con los siguientes registros de incapacidad.

Nombre Afiliado: ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA  
Tipo y Número de identificación : CC73375798

Número Incapacidad	Contingencia	Fecha Inicial	Fecha Final	Diagnóstico	Días Otorgados	Días Autorizados	Tipo iden. Aportante	Número identificación Aportante	Nombre Aportante	IBL	Valor Autorizado
0008866833	ENFERMEDAD GENERAL	28/02/2023	29/03/2023	M751	30	0	NT	880103260	COOTRANTICO	\$0	\$0

Además, se ha gestionado tramites relacionado a la calificación de origen de la enfermedad que padece el señor Chávez.

De todo esto, se puede concluir que los medios de convicción dan fe que el señor Chávez Guerra, contaba con una situación de salud que le imposibilitaba el correcto desempeño de sus labores, tanto así, que, para este Despacho, llama la atención firmemente que la empresa no haya tomado el suceso acontecido, como una clara representación que su empleado contaba con una dificultad física que era la limitación de movimiento de brazo izquierdo, el cual, imposibilitaba conducir el vehículo.

Por lo que es perceptible, precedido de elementos que constatan la necesidad de la protección, pues el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo.

En este caso, es evidente a todas luces, que para el momento de la terminación de la relación laboral se encontraba el señor Chávez Guerra, bajo el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada, pues su situación de salud y las consecuencias de ésta era conocida ampliamente por sus compañeros, sin duda por su empleador, y si bien la demandada realizó el despido del trabajador basándose en la terminación de la relación laboral por la causa objetiva del vencimiento del plazo pactado y lo liquidó; situación que no remedia la desprotección con la cual, queda al cese de la relación contractual, que va en contra precisamente de lo amparado por el fuero de la llamada estabilidad reforzada. Otro aspecto que resaltar, es la omisión del empleador de no extenderle la participación al Ministerio del Trabajo, en decoro a la Ley Laboral. Situación que se suma, para declarar la ineficacia del Despido. Por consiguiente, se dará confirmación a la sentencia apelada, y se condenará en costas al apelante.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

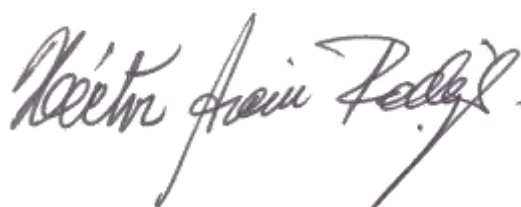
#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha 12 de marzo de 2024, proferida por el **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BARRANQUILLA**, dentro del juicio adelantado por el señor **ALVARO RAFAEL CHAVEZ GUERRA** contra **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO – COOTRANTICO**.

**SEGUNDO:** Se condena en costa a la parte vencida, por un monto equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO:** En su oportunidad devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

**CUARTO:** NOTIFIQUESE, la presente decisión por estado.



**HÉCTOR MANUEL ARCÓN RODRÍGUEZ**  
Juez