

TEMA: REINTEGRO DEL TRABAJADOR POR DISCAPACIDAD – La naturaleza es, precisamente, aplicar reajustes razonables para la adaptación al entorno en el que la persona que ahora encuentra una dificultad en su salud, continúe siendo económicamente activo. / **REHABILITACIÓN INTEGRAL** – Es el mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad. / **LA RENUNCIA INDUCIDA** - Implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión. / **CARGA DE LA PRUEBA** - En estos casos es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato de trabajo. /

HECHOS: Mediante acción judicial, el demandante, solicitó se declarara que la terminación del contrato existente con la demandada TDM Transportes SAS se debió a un despido indirecto y, por tanto, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Igualmente, se declare que, se desmejoraron sus condiciones y se ordene la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales.

TESIS: Corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así mismo, 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. Esta igualdad, entre desiguales, se basa en la medida de las mismas oportunidades sin consideración a raza, sexo, pertenencia étnica o situación de salud. (...) 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. (...) Que el trabajador se encuentre en condiciones dignas, su salud esté protegida con el cumplimiento de las restricciones médicas, y se le otorguen los medios necesarios para preservar su integridad, entregándole para ello las herramientas necesarias para alcanzar un pleno estado de resiliencia. (...) La estructura normativa de la protección de las personas en condición de discapacidad, no puede, bajo ninguna circunstancia, mutar las condiciones en las que se pactó la relación contractual en un principio, pues se insiste, se trata, precisamente, que pueda continuarse con la relación jurídico sustancial que se dio en un inicio, pero respetando la dignidad y la rehabilitación integral del trabajador en condiciones de igualdad, sin que tampoco, se impartan cargas imposibles o desmedidas al empleador. (...) La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor. (...) Cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto, tiene la carga de demostrar, la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro y los hechos en los cuales soporta su decisión.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 07/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, septiembre siete (7) de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310501320160104801, promovido por **JOSÉ MANUEL RINCÓN MENESES**, en contra de **TDM TRANSPORTES S.A.S. Y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, con el fin de resolver los recursos interpuestos por los apoderados de las partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante

providencia escrita número **289** , previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante, solicitó se declarara que la terminación del contrato existente con la demandada TDM Transportes SAS se debió a un despido indirecto y, por tanto, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Igualmente, se declare que, desde el 18 de noviembre del año 2014, se desmejoraron sus condiciones y se ordene la reliquidación de los salarios, primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, aportes al sistema de seguridad social.

Se condene a las accionadas de manera conjunta o solidaria al pago de las incapacidades pagadas de manera deficitaria durante el periodo comprendido entre el 18 de noviembre del año 2011 hasta el 24 de enero de 2015 y las que no fueron canceladas en el mismo periodo, la indexación de las condenas. Solicitó de igual forma, la sanción del artículo 65 del CST y del art 99 de la ley 50 de 1990.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que, se vinculó laboralmente con la demandada TDM Transportes S.A.S. desde el 14 de junio del año 2011 mediante un contrato a término indefinido, desempeñándose como conductor, labores que cumplía en varias zonas del país. Durante toda la relación laboral devengó un salario promedio de dos millones de pesos, más una prima de alimentación de cuarenta y cuatro mil pesos diarios la cual, era constitutiva de salario. Para el 20 de noviembre del año 2011 sufrió un accidente de trabajo, que originó una merma del 29.18% de su capacidad laboral, habiendo sido incapacitado con regularidad, y cuyos subsidios de incapacidad no han sido cancelados de manera oportuna. Explicó que, como consecuencia del accidente, fue reubicado en el cargo de auxiliar de riesgos de la empresa, desde el 18 de noviembre del año 2014, situación que disminuyó notablemente sus ingresos, sin tener en cuenta el empleador la continuidad de la remuneración al momento del accidente. Enunció que el 16 de

octubre de 2015 dio por terminada la relación laboral motivado, exclusivamente por las acciones y omisiones ilegítimas de su empleador ante la reubicación que desmejoró sus condiciones salariales, pues la reubicación no era acorde con sus competencias laborales.

Admitida la demanda, TDM Transportes S.A.S. dio respuesta aceptando la existencia de la relación laboral, el accidente sufrido por el trabajador, el cual, indica se debió por causa ajena al empleador. Explicó que el demandante devengaba una asignación salarial básica con un incremento causado por una prima kilométrica, y una vez reasignado la empresa continuó pagándole el salario básico, pero devengó otros beneficios como el salario básico, tener una sede fija de trabajo, tranquilidad de oficina y menos esfuerzo físico. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de *“Inexistencia de la obligación”*, *“Compensación”*, *“Cumplimiento de derecho y buena fe”*, *“Prescripción”*.

Seguros de vida Suramericana S.A. expuso en su respuesta no constarle los hechos indicados en el libelo genitor, pues son ajenos a la relación jurídica que lo unió con el demandante, pero aclaró que se realizaron los pagos debidos. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Límite de prestaciones a lo establecido en la Ley 776 de 2002,”*, *“Pago y buena fe por parte de la ARL Sura”*, *“Inexistencia de las obligaciones a cargo de la ARL Sura”*, *“Imposibilidad de sancionar con intereses moratorios ni con indexación”*, *“Prescripción”*, *“Genérica o de ley”*.

En sentencia del diez (10) de abril del año dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, declaró que el empleador desmejoró las condiciones del trabajador y la ineficacia del pacto de exclusión salarial de la prima de alimentación, por ende, ordenó el pago de:

- \$20.977.043 reajuste salarial e incapacidades.
- \$1.908.452 reajuste de cesantías.
- \$211.290 reajuste de intereses a las cesantías.
- \$1.021.422 reajuste de las primas de servicios.

- \$135.712 reajuste de vacaciones.
- \$6.017.778 indemnización por despido indirecto.
- \$44.773.778 concepto de indemnización moratoria por los primeros 24 meses y desde el 17 de octubre de 2017 los intereses de mora sobre las prestaciones sociales insolutas.

Ordenó el pago del cálculo actuarial tendiente a validar los reajustes a los aportes en seguridad social tomando un IBC de \$1.865.592, declaró parcialmente probada la prescripción respecto a aquello que se causó con anterioridad al 17 de agosto del año 2013 y probada la excepción de compensación respecto a la suma de \$247.674 pagada de más por la empresa por concepto de vacaciones. Respecto a Seguros de Vida Suramericana declaró probada la excepción de pago y condenó en costas al trabajador.

APELACIÓN

La parte actora expuso su desacuerdo con la sentencia respecto a que la *a quo* decidió ultra petita y extra petita respecto a unas cosas y otras no. Argumentó que el salario básico del trabajador difiere del tomado pues asciende a la suma de más o menos \$3.000.000, valor que repercute directamente en cesantías y pago de la seguridad social, que fue concedido a su parecer de manera parcial en la sentencia. Expresó su inconformismo respecto a la ausencia de condena frente a Sura, pues considera que existe una responsabilidad solidaria entre las dos codemandadas ya que la ARL SURA tenía pleno conocimiento de lo acontecido a raíz del pago de la incapacidad parcial que le hizo al demandante, por tanto, le asiste también responsabilidad en el pago de lo condenado que debe ser indexado. Insistió en que los pedimentos de la demanda no fueron acogidos por el despacho, y respecto a la indemnización no concedida, explicó que las altas cortes ya han expresado su procedencia simultánea y su compatibilidad, ya que no se dan por ocasión del trabajador sino, por una omisión del empleador, debiendo concederse debidamente indexadas.

Finalmente, enfatizó que la indexación no fue concedida, y ello es contrario a la normatividad vigente para los casos de estabilidad laboral reforzada y despido indirecto. Explicó que los salarios tenidos en cuenta solo fueron 2014 y 2015 sin entenderse que el accidente ocurrió en el año 2011, por ello, se tienen que tener en cuenta esos salarios debidamente indexados con el IPC certificado por el DANE independiente a la prescripción que sea declarada. Expresó que para el año 2011 el promedio de salario del trabajador con las dos primas equivale a \$2.744.000, y ello, sin la debida indexación, con lo que se ve una clara desmejora en el cálculo que se presenta por la *a quo*. Reiteró que todos los valores deben ser indexados.

La parte accionada, anunció su desacuerdo, en varios puntos. Peticionó revocar la declaratoria de ineficacia del pacto de no salarial de la prima de alimentación, pues considera que se incurrió en un error, toda vez que esta es una prima no remunera directamente el trabajo sino que, es relativa a la alimentación en carretera y en viaje de los trabajadores, y no es un factor salarial. Sobre la desmejora salarial, considera que no existió un análisis integral pues no existió tal desmejora, si no que hubo unas condiciones diferentes que obligaban a ambas partes a adaptarse a la nueva situación, en el sentido que, el actor ya no podía ser conductor de vehículos como lo establecía las recomendaciones médicas, y ello obligó al empleador a crear unas nuevas circunstancias no valoradas por el despacho y que fueron más benéficas para el trabajador, como por ejemplo, recibió auxilio de transporte el que debió ser compensado si se entiende una nueva condición laboral.

Sobre lo ultra y extra petita, que tomó el despacho de irse a periodos anteriores a los solicitados en la demanda, en la medida en que no hubo un debate probatorio, pues se fijó el litigio solo respecto a aquello que es posterior a noviembre de 2014 y se concedió desde el 3 de julio del 2014, se sorprendió a la parte ya que, la fijación del litigio se encontraba en firme. Se apartó del salario base que fue tenido en cuenta por el *a quo*, por considerar que no se atiene a la realidad del nuevo cargo desempeñado por el demandante en donde se tienen unos pagos y se excluyen otros. Sobre la condena de aportes al sistema de seguridad social, pensiones, ARL,

y a la obligación de pagar el cálculo actuarial expuso, que no se dan los presupuestos pertinentes pues no se analizó la prueba en conjunto.

Finalmente, y en ilación con la desmejora salarial, petición se revoque la indemnización por despido indirecto a la que accedió el despacho, en la medida en que lo encontró probado única y exclusivamente en la desmejora, y al entenderse que esta no se dió, como este fue el único elemento probado, no habrá lugar a indemnización por despido injusto. La indemnización moratoria, también fue objeto de oposición, pues argumentó que la buena fe se presume, además en el presente caso hay argumento sólidos y pruebas, como las sentencias de tutela que avalaron el procedimiento que estaba haciendo la empresa, donde se consideró que no se le estaban vulnerando los derechos fundamentales, siendo esa, la prueba de que la empresa estaba cumpliendo de buena fe, pues tampoco se tiene en cuenta los esfuerzos para crear un cargo en una ciudad para poder vincular al trabajador generándole cercanía y bienestar, pagándose siempre la seguridad social, atendiendo sus necesidades en salud, y sin que haya acoso laboral que se predica, o mala fe.

ALEGATOS

El extremo activo del litigio remitió como alegaciones, los conceptos de indemnización moratoria, cuándo se pagan los mismos, se liquidan y cómo, qué es la sanción por no consignación de cesantías, la indexación de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias, el plazo para pagar la liquidación del contrato de trabajo, los valores que se pagan allí, a quién se le pagan las sanciones moratorias, la base de liquidación de la seguridad social. Finalmente, referenció que el 28 de mayo del año 2018 se emitió una sentencia unificada por la Corte Constitucional al respecto del pago de las prestaciones sociales de una peticionaria vinculada al programa de inclusión de personas en condición de discapacidad.

La apoderada de Seguros de Vida Suramericana, petición se confirme la sentencia respecto a la absolución dada en primera instancia.

TDM Transportes, solicitó en sus alegaciones, se revoque el numeral primero de la sentencia bajo el entendido que, la empresa respetó el pacto salarial que tenía con su trabajador, y no realizó ningún pago deficitario, pues hubo situaciones que obligó que el trabajador se adaptara a la nueva condición de salud, situación que no fue valorada por el Juzgador, pues no se tuvo en cuenta que hubo condiciones más favorables. Aclaró que el actor tenía pactada una remuneración del salario mínimo y devengaba la prima kilométrica por suma de 157 pesos por cada km recorrido. Peticionó que se entienda que la prima de alimentación no remunera directamente el trabajo o la prestación del servicio, pues las partes expresamente pactaron que no sería constitutiva de salario, la reasignación se dio por el estado de salud del trabajador, para tener la tranquilidad y la comodidad de la oficina sin hacer viajes ni recorridos por fuera de la sede. Expresó que el salario variable y la prima de alimentación son conceptos propios del cargo de conductor, que no podía ser desempeñado por el trabajador por sus condiciones físicas, pues ningún otro trabajador de oficina recibe tales conceptos.

Solicitó también que se revoque la condena contenida en el numeral segundo respecto a los reajustes salariales, incapacidades, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, sin embargo, reitera, ello no se dio porque no se desmejoró el salario, y pretender acumular los beneficios de ambos cargos genera un desequilibrio contractual. Sobre la condena de despido indirecto indicó que el demandante no logró probar los motivos que esbozó en su carta de renuncia. Reiteró que es procedente la compensación peticionada, respecto al subsidio de transporte pagado. Indicó que la sentencia desconoció la fijación del litigio y el derecho a la defensa porque sorprendió a la parte con aspectos no sometidos al debate probatorio como lo fue los pagos en tiempos anteriores al 18 de noviembre del año 2014. Con todo ello, solicita la revocatoria de las condenas impuestas.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si con la reubicación laboral realizada al trabajador, se desmejoraron injustificadamente las condiciones de éste, de ser así si se considera que existió un despido indirecto, si existe mérito para el pago de la reliquidación salarial y de las prestaciones peticionadas en la demanda y si existe solidaridad o no de la ARL en ello.

Como problema asociado, cuál era la asignación salarial del demandante previo al reintegro, cómo debe realizarse el mismo y si hay lugar a mutación de las condiciones.

De las pruebas aportadas al proceso:

- Contrato laboral suscrito entre TDM Transportes S.A. y el señor José Manuel Rincón Meneses para desempeñar el cargo de conductor desde el 14 de junio del año 2011, con una asignación salarial de \$535.600.
- Otro si, suscrito el 14 de junio de 2011, en donde se reconoce a favor del trabajador: *“Prima de alimentación cuando el trabajador se encuentre por fuera de su sede habitual del trabajo y en exceso de la que recibe para cada viaje, cuando por causas extrañas, la duración del viaje exceda del número de días estimados para cada ruta. Suma que igualmente acuerdan las partes no se tendrá en cuenta como factor de salario para la liquidación de las diferentes prestaciones sociales”*. De igual manera se estipula: *“El patrono pagará al trabajador como remuneración de sus servicios un salario mensual variable, conformado por un básico que será equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y a una prima kilométrica estipulada en la suma de ciento cincuenta y siete pesos por cada kilómetro recorrido para los conductores de tracto camión en cumplimiento de sus labores de movilización de carga.”*

- Recomendaciones laborales realizadas al trabajador y remitidas a la empleadora, en donde se indica: *“se recomienda evitar conducir cualquier clase de vehículo en forma indefinida”*.
- Reporte de la E.P.S. Cafesalud con los IBC del trabajador.
- Certificados de incapacidad e historia clínica.
- Misiva de reubicación laboral del 3 de julio de 2014, en donde se explica al trabajador que sus funciones serán las de Auxiliar de Riesgos a desempeñar en la sucursal de Yumbo en horario de 8 a.m. a 6 p.m. contando con dos horas de almuerzo, para lo cual, se le indica que el nuevo jefe es el señor Andrés Navarro quién deberá entrenarlo.
- Notificación de sentencia de tutela proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Yumbo Valle, en donde se declara que no se acredita vulneración al mínimo vital del trabajador.
- Misiva del 16 de octubre del año 2015 mediante la cual, el trabajador decide renunciar al contrato celebrado con la empresa, en donde expone que ello se basa en el incumplimiento del pago completo de los salarios.
- Aceptación de la renuncia presentada.
- Liquidación definitiva del trabajador.

- Dictamen de pérdida de capacidad laboral del trabajador, que data del 17/12/2013 en donde se establece una pérdida de capacidad laboral del 29.18% estructurada el 9/07/2013.
- Reporte de pagos cancelados a favor del trabajador en el último año.
- Reporte de incapacidades realizadas desde el 24 de noviembre de 2011 al 15 de abril del año 2017.

Se recepcionó interrogatorio de parte de la representante legal de la accionada, el cual, verificado a las luces del artículo 191 del CGP arrojó los siguientes hechos de confesión:

Luisa Cristina Domínguez Cadavid.

Las restricciones médicas del trabajador eran conocidas por la empresa, por lo que fue necesario reubicarlo. La prima kilométrica era base salarial. Los pagos a la seguridad social se realizaron por el salario básico. La reubicación del trabajador se dio en Yumbo porque era su domicilio.

El demandante absolvió interrogatorio de parte, arrojando los siguientes hechos de confesión:

Cuando se le informó de la reubicación laboral expuso a la empresa que no estaba de acuerdo porque involucraba un computador y él ya había adquirido unas deudas y que debían respetarle el salario. Explicó que el salario como conductor de tracto-mula está por estar fuera de la casa viajando y que ello, da pie a otros beneficios como la prima de kilometraje y el subsidio de alimentación. Yumbo estaba a 32 grados y la temperatura ambiente puede subirse a más. En Roldanillo no había sede de la empresa. Habló en detalle durante 40 minutos con el colaborador de su jefe inmediato quien le explicó lo que debía realizar con el computador. Entendía las

instrucciones que le dieron por teléfono. Una vez reubicado, no recibió ningún llamado de atención por parte de la empresa por el desempeño de sus labores. La prima kilométrica consiste a que de acuerdo a los kilómetros que ande en el mes se le paga adicional. En el nuevo cargo no trabajaba horas extras, ni domingo ni nocturno, cumplía horario.

Se recepcionó el testimonio de **Oscar Andrés Navarro**. Se desempeñaba como Jefe de administración de riesgos en el año 2014. Conoció al demandante desde el año 2011. Sabe que en el año 2011 tuvo un accidente de tránsito, y fue jefe de él cuando hubo una reubicación laboral y no se permitió que volviera a conducir. Comentó que el demandante fue reubicado en el puesto de auxiliar de riesgos, las funciones eran mantener actualizada una base de datos del transporte a terceros y hacer búsquedas en páginas de internet sobre datos de personas o vehículos. Fue reubicado en la ciudad de Cali, por la cercanía con su hogar. El área de gerencia de riesgos queda en la ciudad de Medellín, pero con la finalidad de evitar un desplazamiento del trabajador se evitó que se moviera de su entorno familiar. Se hizo vía telefónica con el demandante una instrucción para el cargo, el deponente viajó en dos oportunidades para ultimar detalles y pormenores, siempre hubo una comunicación en aspectos de dudas del proceso. Inicialmente se comunicaron frecuentemente mientras el actor se adaptaba a las herramientas tecnológicas, de manera posterior fue esporádico cuando se suscitaba una duda del proceso. No recuerda que el actor se quejara por el uso de un computador. No realizó llamadas de atención al demandante por su desempeño. Explicó que la prima kilométrica solo es del cargo de conductor, por las condiciones del cargo se paga por kilómetros recorridos. El actor nunca trabajo horas extras ni domingos y siempre era en el sitio fijo. El actor estaba específicamente en Yumbo laborando, y por las condiciones climáticas de ese lugar es necesario usar aire acondicionado. El actor nunca se quejó del aire acondicionado, ni indicó que le produjo dolor. Al actor se le efectuó un proceso de instrucción para el cargo sin problemas. Las personas que compartían oficina con el demandante no realizaban la misma función.

CONSIDERACIONES

Fue aceptado en el trámite del proceso la existencia de la patología del trabajador, consecuente a accidente de tipo laboral, por lo que, tuvo varias incapacidades y finalmente, fue necesaria su reubicación en otra área de la empresa.

Es imperioso tener en cuenta que el trabajador fue contratado para desempeñar las funciones de conductor, pero como consecuencia de la patología que desarrollo tras el infortunio de junio del año 2011, y habiendo sido tratado por largo periodo como se observa en la historia clínica que se aportó a la foliatura, su capacidad máxima de recuperación concluyó un deterioro que imposibilitó el cumplimiento de la labor para la cual, fue inicialmente contratado de acuerdo al acuerdo de voluntades aportado por la parte actora.

Con detalle precisó la ARL Sura las recomendaciones definitivas así:

1. *“Está en capacidad de manipular, levantar y transportar pesos de forma manual cargas hasta los 5 kilogramos con miembro superior derecho, y 10 kilos con ambos miembros superiores, para cargas mayores debe hacer uso de ayudas mecánicas o técnicas de trabajo en equipo.*
2. *Puede participar en actividades de su oficio que no le impliquen la ejecución de movimientos repetitivos (ciclos menores a un minuto) y contra resistencia de hombro derecho, así como los requeridos para manipular objetos pesados por encima del nivel del hombro.*
3. *Puede realizar las actividades de su oficio que no le impliquen el uso de herramientas que le generen alto impacto o vibración directa.*
4. *Se recomienda evitar conducir cualquier clase de vehículo en forma indefinida.*
5. *Las indicaciones dadas deben conservarse tanto en las actividades laborales, del hogar y del tiempo libre.”*

Es para esta Sala de decisión es claro e indiscutible, que el trabajador se encontraba bajo una esfera de protección especial por parte de su empleador, pues en efecto, se encontraba imposibilitado para ejercer las actividades propias de su cargo,

siendo irrefutable que no era posible que volviera a conducir un vehículo tipo tracto mula en el ámbito laboral, por recomendación expresa de medicina laboral.

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así mismo, 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. Esta igualdad, entre desiguales, se basa en la medida de las mismas oportunidades sin consideración a raza, sexo, pertenencia étnica o situación de salud.

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 la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, que la protección al trabajador objeto de estabilidad laboral reforzada tiene una justificación tal, que no se desdibuje el propósito de 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.

Lo anterior, para explicar, que la naturaleza del reintegro del trabajador, es, precisamente, aplicar reajustes razonables para la adaptación al entorno en el que la persona que ahora encuentra una dificultad en su salud, continúe siendo económicamente activo, se encuentre en condiciones dignas, su salud este protegida con el cumplimiento de las restricciones médicas, y se le otorguen los medios necesarios para preservar su integridad, entregándole para ello las herramientas necesarias para alcanzar un pleno estado de resiliencia. En este caso, el señor Rincón Meneses inevitablemente, no podía ejecutar la labor para la que se especializó durante muchos años y que era la razón de su contratación, empero, la razón propia su reubicación debió ser la integración y adaptación pese a la merma de su capacidad laboral.

En el marco de reajustes razonables para la reubicación del actor, teniendo en cuenta la imposibilidad de ejercer el cargo de conducción, la empresa tomó la determinación de, ubicarlo al interior de la compañía en el cargo de auxiliar de riesgos, para desempeñarlo en el municipio de Yumbo en horarios de oficina, es decir, de lunes a sábado de 8 am a 6 pm con dos horas de almuerzo, con funciones que podía desempeñar en un escritorio y con una herramienta tecnológica. Evidentemente a razón de ello, no se le canceló a su favor el pago de la prima de kilometraje, situación, que a juicio de esta Sala de decisión no vulneró derecho alguno del trabajador como se pasará a explicar:

Es claro, que el demandante devengaba el salario mínimo en el cargo de conductor, y que, como un estímulo consecuente a los largos desplazamientos a nivel nacional, y los extenuantes horarios en los que desempeñaba el oficio con transporte de mercancía, pues el mismo demandante aceptó que el día del accidente se encontraba realizando un viaje y eran las 6:00 am, se acordó el pago de 157 pesos por cada kilómetro recorrido. Este pago, era sólo para los conductores, así lo explicó el mismo demandante en el interrogatorio de parte, y su liquidación dependía de manera exclusiva, al número de kilómetros que se desplazaba, el cual, por ello mismo, era variable de un pago a otro.

Sin duda alguna, al no tener que desplazarse por largos tramos a nivel nacional, el actor no causó la prima de kilometraje, no que no quiere decir, que se desmejoraran las condiciones laborales de éste, pues el acuerdo de voluntades que suscribió con el empleador, se repite, fue del salario mínimo, y no de otra suma, ya que, la prima de kilometraje fue un incentivo adicional al esfuerzo que intrínseco a la labor, prima que no era un valor fijo, pues dependía del trayecto realizado. Igualmente, el pago de la prima de alimentación, tiene su origen en la necesidad de suplir al trabajador de algún modo, que tenga que consumir sus alimentos de manera habitual en carretera, pues de la naturaleza del oficio se colige ese requerimiento. Situación, que no se da, cuando el trabajador se encuentra en un asentamiento fijo, cercano a su lugar de habitación, donde él mismo puede proveerse de manera tradicional.

Es así que la prima de kilometraje está sustentada en el cumplimiento de funciones de conducción de vehículo en carretera, y se justifica en los términos del recorrido, fatiga, responsabilidades e incluso incomodidades que puede generar el desplazamiento vial a que se encontraba sometido, propias de múltiples variables humanas, de infraestructura, climatológicas, entre otras. Dicha situación, igualmente, justifica el auxilio de alimentación al encontrarse en constante desplazamiento ejerciendo sus labores.

La estructura normativa de la protección de las personas en condición de discapacidad, no puede, bajo ninguna circunstancia, mutar las condiciones en las que se pactó la relación contractual en un principio, pues se insiste, se trata, precisamente, que pueda continuarse con la relación jurídico sustancial que se dio en un inicio, pero respetando la dignidad y la rehabilitación integral del trabajador en condiciones de igualdad, sin que tampoco, se impartan cargas imposibles o desmedidas al empleador.

Entenderse, que se causó la prima de kilometraje, o, que debía pagarse la misma, sin que se realice la función que le da origen, (el desplazamiento), sería desnaturalizar el concepto mismo para el cual fue pactada y generaría claro está, un desequilibrio respecto a los trabajadores que desempeñan el mismo cargo de auxiliar de riesgos y que nunca han causado ni causarán dicho rubro a razón de la naturaleza de ésta la prima de kilometraje.

La ley estatutaria 1618 de 2013, estableció que, Rehabilitación integral es: *“Mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad.”* Y es aquí, cuando cobra especial importancia la reubicación que le fue impartida al trabajador, y que, notablemente no traía la connotación de desmejora, puesto que, consecuente a sus necesidades, y en respeto del contrato de trabajo, se otorgó la posibilidad de realizar otra labor que requería un cambio significativo, respecto a la labor que antes se encontraba realizando pues

se insiste, la naturaleza de su contratación, y la labor que desempeño siempre no podía realizarse nuevamente.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad, siendo necesario explicar el alcance que se da al concepto de reubicación laboral así:

Artículo 2:

“A los fines de la presente Convención:

La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o

ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; (subrayas de la Sala)

Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten."

....

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
 - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
 - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
 - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
 - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*
- 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”*

Dentro de la razonabilidad de las condiciones del reintegro y protección, descritas en la norma referida, entiende la Sala que el reintegro que se da al trabajador, no puede implicar una carga desproporcionada o imposible al empleador, es decir, dentro de las facultades del empleador está otorgar otro tipo de función, siempre y cuando:

- Este dentro de las posibilidades de realización del trabajador.
- No se encuentren en contra de su dignidad
- Sea en un cargo de igual o mejores condiciones.

Del testimonio recibido en el proceso, se tiene que, el nuevo cargo del trabajador mejoraba las condiciones de prestación del servicio, pues si bien eran funciones totalmente diferentes a las acostumbradas por él, contó con el apoyo directivo y técnico de su jefe inmediato y compañeros, desempeñó sus nuevas funciones sin dificultad, sin que hubiera llamado de atención o descontento por parte de la empresa, se encontraba en un lugar en el cual no era necesario su desplazamiento, no trabajaba horarios diferentes a los determinados en la oficina, contrario a su labor anterior que era efectuada domingos y nocturnos, incluso en sus nuevas

funciones requería un esfuerzo físico inferior que apoyaba la rehabilitación integral del trabajador (SL 3610-2020).

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1728 de 2023 y reiterada en providencia SL 1824 de 2023 explicó lo siguiente:

“Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, conlleva como mínimo la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, CSJ SL497-2021); o, valga aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.”

Es así como no puede predicarse que existió una desmejora salarial, pues se insiste en que la naturaleza de la prima de kilometraje y de la prima de alimentación se cimentaron en el desplazamiento del trabajador, en el vehículo a nivel nacional, y ante la imposibilidad de hacerlo, surgió a su favor, otros conceptos inherentes al cargo que ocuparía, como lo son, el subsidio de transporte, un horario fijo, la pasividad y bajo esfuerzo físico, modificaciones razonables de cara a la necesidad imperativa de reubicar al trabajador.

En atención a ello, no existió desmejora salarial, pues de la revisión integral se concluye que no se perdieron beneficios por parte del trabajador, sino, por el contrario, se generaron otros diferentes, ante la razonabilidad del servicio prestado, por lo cual, no es procedente reliquidación alguna.

Ahora, sobre el despido indirecto, o renuncia inducida, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible

alegar otros motivos con posterioridad. En estos casos es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato de trabajo (Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3288 de 2018).

La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 6° del Decreto 2351 de 1965 y subrogado por el 5° de la Ley 50 de 1990 consagró en su literal h. que una forma de terminación del contrato de trabajo sería la *“decisión unilateral”* tanto del trabajador como del empleador. Cuando es aquel el que decide poner fin a la relación contractual por su voluntad se denominará renuncia y cuando es éste, será un despido.

A su turno, la renuncia podrá ser *“pura y simple”* y *“libre y espontánea”* o podrá ser *“motivada”* o *“con justa causa imputable al empleador”*. El primero de los casos corresponde a una decisión personalísima y libre de apremios que toma el trabajador en el marco de la autonomía de su voluntad y donde es su íntimo convencimiento lo que le lleva a comunicar tal decisión.

En el segundo, el trabajador se ve obligado a finalizar unilateralmente el vínculo, aun sin desearlo, viéndose compelido a ello por haber incurrido el empleador en alguna de las justas causas previstas en el literal B. del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 que, consagra como justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, *“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.”* Y el párrafo de dicha norma preceptúa: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento*

de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro y los hechos en los cuales soporta su decisión, y si el empleador alega hechos justificantes de su conducta, le corresponde probarlos. En sentencia SL SL417-2021 Rad 71672 del 27/01/2021 M.P doctor Iván Mauricio Lenis Gómez se indicó:

“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

En el caso que nos ocupa, el trabajador expuso, como hecho generador de la terminación de la relación laboral, el incumplimiento del pago completo de los salarios, exponiendo la ausencia de pago de la prima de alimentación, razones que, de acuerdo a lo expuesto en apartes anteriores de esta providencia, no son de recibo. Sumado a ello, es claro que, desde la providencia SL 3144 de 2021 y reiterada en sentencia SL 1152 de 2023, los sujetos objeto de especial protección de estabilidad laboral reforzada pueden determinar, a su voluntad, de acuerdo a su libre capacidad de goce y decisión, continuar o no subyugados a una relación laboral, por lo que, decidir unilateralmente culminarla por parte del trabajador, es totalmente válido en ejercicio de su capacidad.

Corolario a ello, se tiene, que la decisión de terminación de la relación laboral obedeció a un acto unilateral del trabajador.

Ante la prosperidad del recurso elevado por la accionada TDM Transportes SAS, por sustracción de materia se torna innecesario pronunciarse sobre los demás puntos de apelación.

Costas en primera instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las pasivas.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar los numerales PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO, QUINTO Y OCTAVO de la sentencia proferida el diez de abril del año dos mil diecinueve por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Absolver a TDM Transportes S.A.S. de las pretensiones invocadas en su contra por el señor José Manuel rincón Meneses.

TERCERO: Costas en primera instancia a cargo de la parte actora, y a favor de los accionados.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **db153c8de50a9fc498e73a638c123d1e24ffe82cfdd9bf790d4e95dc341f92d4**

Documento generado en 07/09/2023 02:16:25 PM

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