

**TEMA: REUBICACIÓN**– Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

**HECHOS:** El señor (JJM) solicita que declare que, el Roble Motor S.A., le redujo en forma injustificada el salario y/o comisiones; que se ordene el pago de reajuste sobre estos conceptos y de la seguridad social, sobre la base de \$2'245.95 según corresponda a lo pagado por comisiones, desde febrero de 2021 hasta la fecha en que se efectúe el pago; indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o en subsidio la indexación. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la sociedad demandada incurrió en discriminación laboral en atención al estado de salud del demandado; ordenó reajustar el salario y reubicar al demandante; solicitar a la Administradora de Fondos de Pensiones el cálculo actuarial; reajustar el pago de las cesantías y pagar la sanción moratoria del numeral 3o del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. La Sala deberá analizar si la sociedad demandada ha procurado mantener el estado y condiciones mínimas laborales del trabajador, reubicándolo en cargos que pudiese desempeñar de acuerdo a sus condiciones.

**TESIS:** Dado el origen del evento, es procedente acudir a lo prescrito por el artículo 8º de la Ley 776 de 2000 (Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales), donde se regula lo relativo a la reubicación del trabajador, indicando que “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesario. (...) El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, contempla que: 1) al terminar el periodo de incapacidad temporal “los patronos están obligados” a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo; b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. 2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado. (...) En el caso concreto; se tiene en cuenta que el 5 de febrero de 2021, la demandada notificó al demandante, un comunicado con el asunto “anexo al contrato de trabajo comunicado asignación de funciones del cargo de conformidad con las recomendaciones médicas otorgadas por parte de la ARL”, indicándole que “de conformidad a las recomendaciones médicas a usted otorgadas por parte de la ARL SURA, se conservará su cargo actual como TÉCNICO LATONERO. (...) De otro lado, el área de Medicina Laboral de la Administradora de Riesgos Laborales, entidad que suscribe el documento como autoridad competente en el tema, nada indicó sobre necesidad, recomendación o sugerencia siquiera, de modificar las funciones al trabajador en razón a su situación de salud, que ameritaran cambiarlo de puesto de trabajo o ubicarlo en otro cargo; es más, nótese que lo expedido no fueron siquiera restricciones laborales que le impidieran el ejercicio de la labor contratada como latonero, sino que se trató de recomendaciones a tener en cuenta para su desempeño ocupacional; de donde se extrae que la decisión adoptada por el empleador, al variar las funciones a desempeñar, generando como consecuencia directa la reducción en la remuneración, fue adoptada sin sustento legal. (...) Tampoco se aportó evidencia con la cual se demuestre que el demandante estaba en incapacidad de desempeñar las actividades inherentes al cargo de latonero; no obra algún estudio de puesto de trabajo o certificación sobre la existencia de barreras que impidieran al trabajador el ejercicio

efectivo de la labor. O que en caso de existir, el empleador hubiere intentado siquiera realizar los ajustes razonables en procura de no incurrir en actos de discriminación derivados de la situación física del demandante (...) Con relación a lo anterior, se allegó documento denominado Manual de Descripción y Análisis de Cargo para el empleo de Laminador, que era el desempeñado por el accionante antes del accidente de trabajo; sin que nada se indique respecto a que las secuelas generadas por el accidente laboral, le impidieran al demandante el desempeño de las funciones como laminador; documento en el que se especifica que la compañía cuenta con dos cargos para ese empleo, lo que desvirtúa la afirmación de la apoderada relativa a que no se tiene dónde más asignarlo por sus mismas condiciones. (...) Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia. (...)

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 16/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR

Medellín

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JORGE JHOANY MONSALVE**  
**Demandado** : **EL ROBLE MOTOR S.A.**  
**Radicado** : **05001 31 05 008 2022 00115 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – Reubicación laboral, reajuste de salarios y prestaciones sociales -  
**Decisión** : Confirma Sentencia condenatoria  
**Sentencia N°** : 290

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO** (en ausencia justificada) y **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 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...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Se declare que El Roble Motor S.A. redujo en forma injustificada el salario y/o comisiones del señor Jorge Jhoany Monsalve; se ordene el pago de reajuste sobre estos conceptos y de la seguridad social, sobre la base de \$2'245.95**, según corresponda a lo pagado por comisiones, desde febrero de 2021 hasta la fecha en que se efectúe el pago; indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o en subsidio la indexación, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante ingresó a laborar para El Roble Motor S.A. como brillador en el área de colisión, mediante un contrato de trabajo a término fijo, desde el 17 de mayo de 2016; luego de dos años fue promovido al puesto de armador de colisión, donde se desempeñó aportando todas sus capacidades y mejorando sustancialmente su salario pues ganaba \$2'245.975; el día 2 de marzo de 2020 sufrió un accidente de trabajo, cuando con otros compañeros se disponía a movilizar un vehículo que estaba bloqueado en una torre, para subirlo al trascar y así poderlo mover, por tratarse de una camioneta Ford Raptor 150 muy pesada, cuando introdujeron el gato éste se bajó, atrapando la mano derecha del señor Jorge, lo que le produjo aplastamiento y fractura en el dedo pulgar, debiendo ser reconstruido, pero dañando el órgano de la pinza en su mano predominante de forma total.

En noviembre de 2020 luego de constantes incapacidades, la empresa empezó a aplicarle recorte salarial sin explicación, al punto que en febrero de 2021 y ante los reclamos, fue citado a reunión para que aceptara por escrito la disminución del salario, propuesta que se negó a firmar y de manera unilateral la demandada redujo la remuneración, pasando de \$2'245.975 a un salario mínimo de \$908.526, afectando sus ingresos, el mínimo vital suyo y de su familia. Expone que el salario está compuesto por el básico más las comisiones que se pagan a todos los empleados por igual, dependiendo de los vehículos entregados cada mes, sin que obedezcan a lo que realice cada trabajador, sino que es en general, si sale un producto terminado la comisión es igual para todos, incluyendo al demandante.

El día 21 de febrero de 2021 el empleador le comunicó el cambio de puesto de trabajo al área de técnico latonero, las funciones a desempeñar y que su salario corresponde al mínimo legal mensual vigente. El día 21 de mayo del mismo año, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia emitió dictamen, asignándole el 24.67% de pérdida de capacidad laboral, por causa del accidente de trabajo, el cual fue notificado al empleador.

### **Respuesta a la demanda:**

**El Roble Motor S.A.** a través de apoderado judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, fecha de inicio y que fue vinculado como brillador; explica que inicialmente la contratación se dio por el término fijo de tres meses, con un salario de \$214.000 más comisiones que correspondían a

vehículos brillados, en caso que no percibiera comisiones se realizaba un reajuste para garantizar siempre el pago del salario mínimo legal, suscribiéndose varios otro sí al contrato de trabajo en diferentes fechas, donde acordaron que continuaría desempeñando otros cargos como alistador o laminador, pactándose igualmente un salario básico más comisiones variables cada mes, dependiente de la utilidad bruta, ya que no se podía garantizar el número de vehículos que ingresaban a reparación por siniestros. Admitió la ocurrencia del accidente laboral el 2 de marzo de 2020, lo que generó incapacidad hasta el 2 de julio de esa anualidad, una vez recibidas las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) fue remitido a valoración por medicina laboral donde se emitieron recomendaciones médicas y fue calificado el 10 de diciembre de 2020 por la ARL con el 19.43% de pérdida de capacidad laboral. Niega haber efectuado un recorte salarial, afirmando que para el año 2020 el salario básico permanecía y las comisiones se cancelaban según la utilidad en la facturación; aduce que **debido a las recomendaciones médicas padecidas por el demandante respecto al accidente de trabajo, no podía continuar desempeñando el cargo de laminador como para el año 2020 venía ejerciendo**, de las cuales la sociedad no podía hacer caso omiso a las mismas, por lo que **tuvo que realizar la reubicación en el cargo de técnico latonero, percibiendo como remuneración un (1) SMLMV**, remuneración que está designada para dicho cargo de conformidad con el Manual de Funciones. Niega que el accionante devengara la suma de \$2'245.975, quien siempre recibía el salario básico más comisiones mensuales dependiendo de la utilidad por facturación. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de la obligación, cobro de

lo no debido, pago, inoperancia de la indemnización reclamada, inexistencia de reducción injustificada del salario y/o comisiones, buena fe, prescripción.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín,** declaró que la sociedad demandada incurrió en discriminación laboral en atención al estado de salud del señor Monsalve; **ordenó: reajustar el salario y reubicar** al demandante en el cargo operativo o administrativo donde además de cumplir con las recomendaciones de la ARL, se genere un salario fijo o variable, igual o superior al salario variable devengado por el cargo de laminador anualmente; **reajustar el salario desde febrero de 2021** hasta la actualidad, teniendo como base el devengado por un laminador desde febrero de 2021 al último salario devengado previo a proferirse la sentencia en el año 2023, debiendo pagar las diferencias, descontando los salarios mínimos mensuales vigentes ya cancelados, en forma indexada; **solicitar a la Administradora de Fondos de Pensiones** donde se encuentre afiliado el demandante, **el cálculo actuarial** de semanas en pensión pagadas en forma deficitaria desde febrero de 2021, tomando como referencia para el pago el reajuste del salario, respecto de un laminador en los años 2021, 2022 y 2023; **reajustar el pago de las cesantías para los años 2021 y 2022**, consignándolas al Fondo donde esté afiliado el accionante, conforme al salario devengado por un laminador en los años 2021 y 2022; **pagar la sanción moratoria del numeral 3o del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, consistente en un día de salario por cada día de retardo, desde la causación de las cesantías generadas en el año 2021 y su

obligatoriedad desde el 15 de febrero de 2022, hasta cuando cancela la obligación. Impuso costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$3.500.000 en favor del demandante.

### **Recurso de apelación:**

La **apoderada de la sociedad demandada** solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia, afirmando que El Roble Motor siempre ha procurado mantener el estado y condiciones mínimas laborales de sus trabajadores, actuando con buena fe al intentar reubicar al demandante en diferentes cargos que pudiese desempeñar, inclusive el que ostenta en la actualidad se creó para que pudiese mantener la relación laboral vigente; no se le puede obligar a lo imposible, como a reconocer un reajuste o a reubicar, cuando no tiene dónde más asignarlo por sus mismas condiciones y hoy en día no cuenta con recomendaciones o restricciones médicas; además, en los contratos siempre se pactó que si no llegaba a las comisiones siempre se le reconocería un salario mínimo.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados del demandante y la sociedad demandada reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de Apelación.



Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

## **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

### **Conflicto jurídico:**

**El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma la apoderada recurrente, la sociedad demandada siempre ha procurado mantener el estado y condiciones mínimas laborales del trabajador, reubicándolo en diferentes cargos que pudiese desempeñar de acuerdo a sus condiciones.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**Está por fuera de discusión,** que entre el señor Jorge Jhoany Monsalve y la sociedad El Roble Motor S.A., existe un

contrato de trabajo, desde el **17 de mayo de 2016**, para desempeñarse el demandante inicialmente como **brillador**, devengando un **salario de \$214.000 más comisiones**; el **1° de enero de 2017** mediante otro sí, se le asignó el cargo de **alistador** con **salario básico de \$228.980 más comisiones**; el **1° de febrero de 2018** acordaron que se desempeñaría como **laminador** con un **básico de \$335.299 y comisiones** “... Del 20% de la utilidad bruta de lámina antes de IVA se liquida sobre la utilidad de cada latonero ...”; el **1° de enero de 2019** pactaron que continuaría como **laminador** con salario de **\$355.417 y comisiones** como en el anterior otro sí.

Tampoco se discute que el señor Monsalve sufrió accidente laboral el día 2 de marzo de 2020, lo que le generó incapacidad médica hasta el 2 de julio de ese año, se reintegró al día siguiente haciendo uso de licencia hasta el 9 de julio, cuando fue remitido a valoración por medicina laboral, el 28 de septiembre de 2020 la Administradora de Riesgos Laborales emitió recomendaciones definitivas, entidad que el 10 de diciembre de 2020 le notificó dictamen calificándolo con el 19.43% de pérdida de capacidad laboral (folio 21 / archivo pruebas / carpeta 09 / C01); por su parte, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 7 de mayo de 2021, le asignó el 24.67% de origen laboral, con fecha de estructuración el 4 de diciembre de 2020, donde se describe que presenta trauma en mano derecha con fractura con minuta del primer metacarpiano derecho, requirió manejo quirúrgico para reducir fractura y ligamentorrafia, recibió terapia de rehabilitación, evoluciona con dolor y artrosis severa en primer dedo, con limitación para los movimientos de interfalágicos, IFD rígida no realiza flexión, limitación para la oposición del dedo pulgar, fuerza prensil disminuida a nivel de pinzas y agarres cilíndricos y a

mano llena, dificultad para la manipulación de objetos con peso y volumen, refiere que está involucrando la mano izquierda en las actividades (archivo 3-4 / carpeta 03 / C01).

**El día 5 de febrero de 2021, el empleador notificó al señor Jorge que conservaría el cargo actual como técnico latonero, asignándole funciones, acorde a sus condiciones médicas** (folio 18 archivo pruebas / carpeta 09 / C01).

**La Juez de Primera Instancia explicó** en términos generales, que de acuerdo al ordenamiento jurídico, una vez el trabajador haya superado el estado de incapacidad médica generada por el accidente de trabajo, debe ser reubicado en el cargo que desempeñaba o en uno compatible con sus capacidades, recibiendo la respectiva capacitación, para lo cual el empleador deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios; concluyó que en este caso la sociedad demandada incurrió en un acto de discriminación derivado de la capacidad laboral, el estado de salud y las restricciones laborales del señor Jorge, ya que cuando se reincorporó a la empresa, le fueron asignadas funciones de un cargo distinto al que venía desempeñando de acuerdo al contrato de trabajo que regía la relación antes de la ocurrencia del accidente, lo que implicó la desmejora en sus condiciones laborales, con afectación al mínimo vital, pues pasó de devengar \$1'860.872 a percibir un salario mínimo legal mensual vigente de \$908.522, constatándose que el ajuste realizado por El Roble Motor fue con ocasión del accidente laboral, pero el nuevo cargo como lavador no es acorde a las recomendaciones médicas, precisando que la accionada debía solicitar apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales.

Frente a lo anterior, **sostiene la apoderada de la demandada que El Roble Motor siempre ha procurado mantener el estado y condiciones mínimas laborales de sus trabajadores, actuando con buena fe al intentar reubicar al demandante en diferentes cargos que pudiese desempeñar, inclusive el que ostenta en la actualidad se creó para que pudiese mantener la relación laboral vigente.**

Para resolver la inconformidad de la recurrente, debe tenerse en cuenta que la modificación de las funciones desempeñadas por el demandante en el año 2021, las cuales conllevaron a la reducción de sus ingresos laborales – temas que no se discuten -, fueron consecuencia directa de las nuevas condiciones físicas, luego de haber superado el periodo de incapacidad médica generado por el accidente laboral sufrido el 2 de marzo de 2020, estando al servicio de El Roble Motor S.A., evento que le generó pérdida de capacidad laboral calificada en el 24.67% de origen laboral.

Dado el origen del evento, es procedente acudir a lo prescrito por el **artículo 8° de la Ley 776 de 2000** (Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales), donde se regula lo relativo a la **reubicación del trabajador**, indicando que “... **Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios** ...” (Negritas fuera de texto).

Por su parte, el **artículo 16 del Decreto 2351 de 1965**, contempla que: 1) **al terminar el periodo de incapacidad temporal “...los patronos están obligados...”:**

**“... a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;**

*b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*

*2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado...”* (Negritas y subrayas fuera de texto).

Con fundamento en la normatividad citada, a cuya aplicación acudió la Juez de Primera Instancia, procede esta Judicatura a valorar la prueba obrante en el expediente, con el fin de verificar si le asiste razón a la apoderada de la sociedad demandada, al afirmar que *siempre ha intentado reubicar al demandante en diferentes cargos que pudiese desempeñar, inclusive el que ostenta en la actualidad se creó para que pudiese mantener la relación laboral vigente.*

Para el efecto, se tiene en cuenta que el **5 de febrero de 2021**, la demandada notificó al señor Jorge Johany un comunicado con el asunto *“anexo al contrato de trabajo comunicado asignación de funciones del cargo de conformidad con las recomendaciones médicas otorgadas por parte de la ARL”*, indicándole que **“... de conformidad a las recomendaciones médicas a usted otorgadas por parte de la ARL SURA, se conservará su cargo actual como TÉCNICO LATONERO, no obstante se le asignarán las siguientes funciones que cumplen con sus condiciones médicas actuales ...”** (folio 18 archivo pruebas / carpeta 09 / C01); no obstante que **el cargo que venía ejerciendo desde el 1° de febrero de 2018 era el de laminador.**

No obstante, revisado el contenido de las **recomendaciones definitivas para el desempeño ocupacional**, comunicadas El Roble Motor S.A. por la ARL SURA el día 28 de septiembre de 2020, donde se expresó que **analizadas las exigencias del puesto de trabajo Técnico Latonero desempeñado por el señor Jorge**, se presentaban las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Asunto: Recomendaciones definitivas para el desempeño ocupacional

De acuerdo a concepto medico integral, por el accidente de trabajo con fecha del 02/03/2020 y analizadas las exigencias del puesto de trabajo TECNICO LATONERO desempeñado por el Señor JORGE JHOANY MONSALVE identificado con número de cedula CC 71745329, nos permitimos presentar las conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta en las actividades laborales, del hogar y tiempo libre de conformidad con los artículos 2º, 4º y 8º de la ley 776 de 2002:

1. Está en capacidad de manipular, levantar y transportar cargas de hasta 3.5 kg de peso con mano derecha y hasta 7 kg de manera bimanual, para cargas mayores debe hacer uso de ayudas mecánicas o técnicas de trabajo en equipo.
2. Está en capacidad de realizar actividades que le impliquen agarres con mano derecha siempre y cuando estos no requieran aplicación de fuerza ni sean contra resistencia, en caso de que se requieran tareas de este tipo, estas no deben ser de manera continua y no deben superar el 50% de la jornada laboral.
3. Debe evitar operar con mano derecha maquinas o herramientas que generen vibración, impacto o torsión.
4. La empresa debe realizar un examen médico periódico de acuerdo a lo definido en su programa de vigilancia epidemiológica.
5. Las recomendaciones aplican para las actividades laborales, extra laborales y de tiempo libre.
6. En el momento de requerir un cambio de actividad laboral y validar la aplicabilidad de las recomendaciones puede solicitar la asesoría al área de medicina laboral de ARL SURA.

**Observándose que, se trata de las recomendaciones definitivas** a tener en cuenta en las actividades laborales del demandante, **lo que controvierte la afirmación de la recurrente respecto que hoy en día no cuenta con recomendaciones o restricciones médicas**; de otro lado, **el área de Medicina Laboral de la Administradora de Riesgos Laborales**, entidad que suscribe el documento como autoridad competente en el tema, **nada indicó sobre necesidad, recomendación o sugerencia siquiera, de modificar las funciones al trabajador en razón a su situación de salud, que ameritaran cambiarlo de puesto de trabajo o ubicarlo en otro cargo**; es más, **nótese que**

**lo expedido no fueron siquiera restricciones laborales que le impidieran el ejercicio de la labor contratada como latonero, sino que se trató de recomendaciones a tener en cuenta para su desempeño ocupacional;** de donde se extrae que la decisión adoptada por el empleador, al variar las funciones a desempeñar, generando como consecuencia directa la reducción en la remuneración, fue adoptada sin sustento legal, contrariando lo prescrito por la normatividad aplicable antes citada, ya que en ningún momento la entidad de seguridad social certificó que el demandante no estuviera en capacidad de continuar desempeñando la labor contratada que correspondía a la de latonero, de manera compatible con sus capacidades y aptitudes.

Es de resaltar que en el numeral 6 del mismo comunicado, la Administradora de Riesgos Laborales comunicó al empleador que en el momento de requerir un cambio de actividad laboral y validar la aplicabilidad de las recomendaciones, podía solicitar la asesoría al área de medicina laboral de la ARL, sin que en el expediente obre constancia de haber requerido tal acompañamiento o asesoría.

Tampoco se aportó evidencia con la cual se demuestre que el demandante estaba en incapacidad de desempeñar las actividades inherentes al cargo de latonero, que venía ejerciendo desde febrero de 2018, esto es, desde hacía dos años antes de sufrir el accidente de trabajo en marzo de 2020, pues **no obra algún estudio de puesto de trabajo o certificación sobre la existencia de barreras que impidieran al trabajador el ejercicio efectivo de la labor**, que pudieran afectar su entorno de trabajo y le imposibilitaran desenvolverse en igual de condiciones que los demás o que en caso de existir, el empleador

hubiere intentado siquiera realizar los ajustes razonables en procura de no incurrir en actos de discriminación derivados de la situación física del demandante; tal como explicó la *a quo* y tiene señalado también la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia (ver Sentencia SL-1152 de 2023, reiterada en SL-2290 de 2023).

Con relación a lo anterior, se allegó documento denominado Manual de Descripción y Análisis de Cargo para el empleo de Laminador, que era el desempeñado por el accionante antes del accidente de trabajo, donde se describe como función básica el *armado de vehículos colisionados* y se detallan las funciones específicas, las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo, para el perfil del cargo se exige como competencias intelectuales y técnicas ser bachiller con experiencia mínima de dos años en el área y las personales actitud de servicio, receptivo, buena expresión verbal, alto trabajo en equipo, cumplimientos de objetivos y comprometido, requisitos específicos licencia B1 (folio 23 archivo pruebas / carpeta 09 / C01); sin que nada se indique respecto a que las secuelas generadas por el accidente laboral, le impidieran al demandante el desempeño de las funciones como laminador; documento en el que se especifica que **la compañía cuenta con dos cargos para ese empleo**, lo que desvirtúa la afirmación de la apoderada relativa a que *no se tiene dónde más asignarlo por sus mismas condiciones*.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.



## **COSTAS:**

**Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandada,** al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose las agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) en favor del demandante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

## **DECISIÓN:**

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


## **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

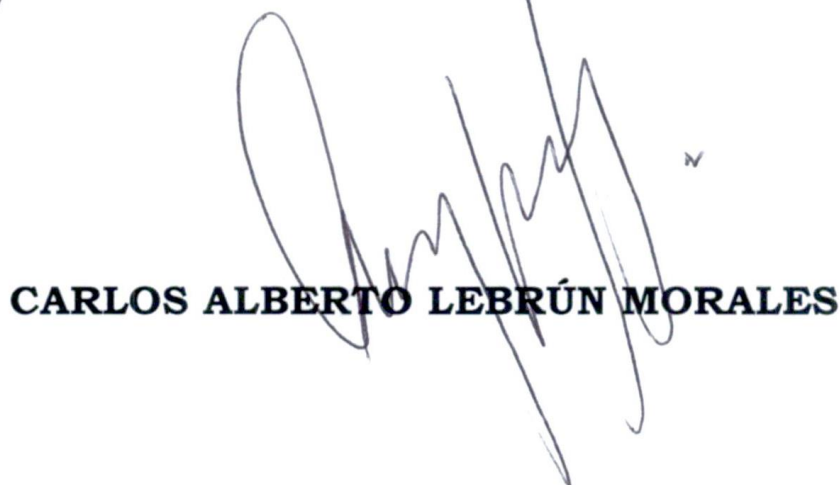
**SEGUNDO: Se CONDENA en Costas** en esta Segunda Instancia a cargo de la demandada El Roble Motor S.A., fijándose las agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1'300.000) en favor del demandante Jorge Jhoany Monsalve; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

Sin firma por ausencia justificada  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**