



Ordinario: SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA C/: MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ Y MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. 'MCA SAS'

Radicación N° 760013105013-2017-00436-00

Juez 13° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintisiete (27) de agosto de dos mil veintiuno (2021), hora 03:00 p.m.

ACTA No.018

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020, 491, 564, 806, 990, 1076 de 2020 y 206 del 26 de febrero de 2021, 039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21-31 del 15 de abril de 2021 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No.1953

El señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA convoca a las demandadas para que

PRIMERA: DECLARAR que entre el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, en calidad de trabajador, y la señora MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ, en calidad de empleadora, existió una relación laboral en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual tuvo vigencia entre el 1º de marzo de 2013 y el 14 de agosto de 2014, la cual fue terminada de manera ilegal e injustificada por parte del empleador, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, desconociendo la limitación funcional y física del trabajador, y sin tener en cuenta la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba al momento de la desvinculación.

SEGUNDA: DECLARAR que el despido del trabajador no produjo efectos jurídicos y, por tanto, la señora MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ está en la obligación de REINTEGRAR al señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, a las labores que venía desempeñando o a uno de similares características, que en todo caso resulte compatible con su capacidad laboral, con igual o mejor remuneración y conservando condiciones dignas.

TERCERA: Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se deberá CONDENAR a la señora MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ y solidariamente a la sociedad MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. a pagar al señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, la INDEMNIZACIÓN equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, tal como lo ordena el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, por el despido del trabajador limitado físicamente y sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

CUARTA: CONDENAR a la señora **MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ** y solidariamente a la sociedad **MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S.** a pagar al señor **SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA**, los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, esto es, desde el 15 de agosto de 2014 y hasta la fecha en que se verifique el **REINTEGRO** del trabajador.

QUINTA: CONDENAR a la señora **MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ** y solidariamente a la sociedad **MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S.** a pagar al señor **SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA**, las prestaciones sociales y demás acreencias laborales, tales como: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, esto es, desde el 15 de agosto de 2014 y hasta la fecha en que se verifique el **REINTEGRO** del trabajador.

SEXTA: CONDENAR a la señora **MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ** y solidariamente a la sociedad **MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S.** a pagar a

EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., a razón de un (1) día de salario por cada día de retraso, por la falta de pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de desvinculación, a partir de la fecha de exigibilidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

SÉPTIMA: CONDENAR a la señora **MARÍA CLEMENCIA ÁLVAREZ GÓMEZ** y solidariamente a la sociedad **MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S.** a pagar al señor **SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA**, las costas y las agencias en derecho que se causen con el proceso.

OCTAVA: Que se reconozca cualquier derecho que resultare debatido y probado durante el trámite judicial conforme a las facultades Ultra y Extra-Petita otorgadas al juez laboral.

... Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la absolución... inicialmente exteriorizadas por el despacho.

SENTENCIA No. 208 – 13/11/2020 (Minutos 0:29:01-0:30:12)

RESUELVE:

1. *DECLARAR como probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva propuesta por la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ, conforme lo manifestado en precedencia.*
2. *ABSOLVER a la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ, quien se identifica con la cedula de ciudadanía No. 34.051.311 y a la empresa MEDIADORES CONSULTORES S.A.S. con Nit. No. 900-183.530-1 de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor SERGIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA 87.571.743, según las motivaciones de esta sentencia.*
3. *CONSULTAR la presente sentencia con EL H. TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA LABORAL, por resultar totalmente adversa a las pretensiones del empleado demandante, en caso de no ser apelada.*
4. *Se condena en costas al demandante en favor de las demandadas, para lo cual desde ya se fijan las agencias en derecho equivalentes a la suma de \$100.000.*

... y de la apelación del demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

I.- APELACION: La parte demandante ejerció el derecho de impugnación (art.29 y 31, CPCO., 66 y 66-A, CPTSS.), contra el numeral segundo de la sentencia No. 208 proferida en audiencia celebrada el 13 de noviembre de 2020, el cual sustentó así:

APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA CONTRA EL NUMERAL SEGUNDO DE LA CITADA SENTENCIA: Sustenta:... *nos encontramos inconformes con la decisión por cuanto declaro que el demandante, no es sujeto de especial protección y que no goza de la estabilidad laboral reforzada reclamada en este proceso. El señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, sufrió un accidente laboral el día 12/08/2013, fecha a partir de la cual inicio un proceso de rehabilitación con la ARL POSITIVA, fecha a partir de la cual igualmente también fue incapacitado, todo ese tiempo, el empleador tenía conocimiento de las incapacidades que estaba gozando el trabajador y la ARL consecuentemente le remitía al empleador esos informes, en el presente asunto el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA se presentó a cita por medicina laboral el día 29/04/2014, en la cual se le informa pronóstico funcional favorable y pronóstico ocupacional favorable. Igualmente, en la historia clínica se anotó: análisis, pendiente concepto y manejo por cirugía de mano para poder tomar conductas por medicina laboral, queda pendiente y ya está programada cirugía para corrección del tabique, se prorroga incapacidad, posteriormente el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA asiste a control por ortopedia y traumatología atendido por el DR. Andrés Felipe Navía en cuya historia clínica aporta, conducta medicina laboral: puede iniciar actividad laboral, terapia física, consecuentemente no le concedió más incapacidades médicas y le ordeno presentarse nuevamente a su trabajo. Es aquí cuando el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA se presenta a la empresa para que fuera reintegrado a sus labores y en esta oportunidad es que la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ, actuando en representación de la empresa MEDIADORES Y CONSULTORES ABOGADOS SAS le informa que no tiene un lugar donde reubicarlo, razón por la cual toma la decisión de terminarle su contrato de trabajo. Ahora bien, el hecho de que al señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA se le haya otorgado un pronóstico funcional favorable y un pronóstico ocupacional favorable, esto no desdice de que el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA presente unas limitaciones físicas que le permitan realizar sus labores de manera sustancial como lo ha indicado la H. Corte Constitucional, las labores que el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA realizaba en la finca que estaba a nombre de la empresa MCA SAS eran labores de mayordomo si no estoy mal, en la cual tenía que podar, tenía que cargar una podadora que fue así como ocurrió el accidente laboral, cargando una podadora, estaba podando una papa y una zapallera y se cayó por un barranco lo que le causo las lesiones, ese accidente le dejaron unas secuelas que como usted muy bien lo indico en las consideraciones, secuelas que alcanzaron el 24% de la pérdida de capacidad laboral, determinada por la Junta regional de calificación de invalidez, tal cual como lo indico el despacho, calificaciones estas que fueron posteriores a la terminación del contrato, si, el empleador no tenía conocimiento de esas limitaciones o de esas secuelas que le dejaron el accidente de trabajo, porque precisamente el empleador debía verificar si al empleador ya se le había finalizado su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, a pesar de que la ARL tenía que continuar con dicho trámite sin perjuicio de que se le terminara o no su contrato, porque es un accidente laboral, el empleador si tenía la obligación de percatarse de que a su trabajador se le hubiera finalizado todo su procedimiento, inclusive la calificación de pérdida de la capacidad laboral, para poder saber en qué condiciones iba a quedar su trabajador si su calificación de pérdida de la capacidad laboral iba a ser superior a 5 o si por el contrario como lo venía tratando la CSJ, si esa calificación iba a ser superior al 15%, lo cual quedo acreditado en el proceso, por tanto no compartimos la decisión porque el empleador si tenía esa obligación de percatarse de que su trabajador se encontrara en buenas condiciones de salud al momento de terminársele el contrato y que no tuviese ningún procedimiento, tratamiento o terapias físicas como lo indica en la comunicación, donde se le indica de que ya puede presentarse a trabajar, las anteriores razones son suficientes para solicitarles a*

los H. magistrados del TSDJ de Cali, revocar parcialmente la sentencia No. 208 de hoy 13/11/2020 proferida por el juzgado 13 laboral del circuito, en el sentido de que se condene a la empresa MEDIADORES Y CONSULTORES ABOGADOS SAS a reintegrar al señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, a su puesto de trabajo y se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el día siguiente a la fecha de su terminación del contrato, consecuentemente se condene al pago de la sanción establecida en el art. 26 la ley 361 de 1997, por el hecho de haber sido despedido el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA en condición de limitaciones físicas. En los anteriores términos dejo sustentado mi recurso de apelación.

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> Los problemas jurídicos a resolver son:

1. Establecer si a la terminación de la relación laboral, el demandante se encontraba protegido por estabilidad laboral reforzada y si esta fue la causa de despido.
2. De encontrarse probado el despido del actor encontrándose en debilidad manifiesta, se revisará la viabilidad del reintegro y los demás derechos laborales que el reintegro conlleva.
3. Igualmente, si hay lugar a la sanción del art.26, Ley 361 de 1997.

Para entrar a resolver estos problemas jurídicos planteados, se tiene que el juez de primera instancia resolvió declarar como patrono del actor a MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S., pero la absolvió junto con la demandada MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ de las demás pretensiones de la demanda, para decretar la absolución, considero:

(...). En cuanto a la estabilidad laboral reforzada que emana del estado de limitación física, al no alegar el actor capacidad medica alguna, nos dedicamos a examinar su estado de salud al vencimiento de esta y su conocimiento por parte del empleador, al momento de su desvinculación laboral, que lo fue el 20/08/2014, destacando que a folio 26 al 34 gravita la historia clínica que registra su monitoreo de salud en el mes de enero y el mes de agosto del año 2014, ambas fechas en ese momento sin restricciones ni recomendación laboral, pudiendo iniciar la actividad laboral con terapias físicas y pronóstico funcional y ocupacional favorable, tal como se lee a folio 33 del plenario. Ahora bien, la comunicación de la ARL glosada a folio 17 se calenda el 23/09/2014, posterior a la desvinculación del actor, consignando las recomendaciones técnicas a implementar de manera preventiva y correctiva para evitar la ocurrencia de eventos similares, sin prescribir la continuidad del tratamiento o restricción laboral, habiéndose consignado en la historia clínica ya escrutada, las secuelas crónicas, pero no limitantes al subordinado para su reincorporación al puesto de trabajo, que es precisamente lo que el intenta cuando resulta desvinculado. No soslaya el juzgado, que el demandante haya sido dado de alta por medicina laboral con terapia física, las que en todo caso

no pueden verse afectadas por la desvinculación laboral, pues como se sabe las mismas continúan a cargo de la ARL de por vida, de cuya desatención no se duele el accionado. También se aporta a juicio las calificaciones de pérdida de la capacidad laboral física a folios 61 al 69, la primera realizada por POSITIVA compañía de seguros S.A., la segunda por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca con un 12,52% y un 24,03% respectivamente, con fecha de estructuración 17/02/2014 la primera y 20/01/2015 la segunda, con la observación que ambas datan del 2016, me refiero a las calificaciones, posteriormente a la desvinculación laboral, luego no le era dable al empleador conocer la prueba técnica al momento de la toma de su decisión unilateral. Se lee a folio 35 y 137 del plenario la comunicación de terminación del contrato de trabajo, motivada en la desaparición del puesto que desempeñaba el dependiente, debido a la venta de la finca en la que el laboraba, en el pago de la liquidación e indemnización correspondiente, calendado 20/08/2014, fecha y forma de terminación cuyo contenido no se controvierte, sobre el cual queda entonces probados tales hechos. Esta realidad procesal, no resulta enervada por las declaraciones de parte y la prueba testimonial que se recibe en la instancia por lo que no amerita pronunciarme sobre las mismas, pues al no emerger estabilidad laboral reforzada, tampoco procede reintegro, con el pago de lo dejado de percibir ante la ineficacia del despido, sin que se acredite pago tardío de la liquidación definitiva, que conforme consignación bancaria a folio 136 fue el 20/08/2014, dando al tras así con todas pretensiones de la acción. No logra aprobar el demandante su desvinculación laboral en estado de debilidad manifiesta, mucho menos su conocimiento por el empleador resultado procesal que hace inocuo pronunciarme en particular sobre las excepciones propuestas por la sociedad demandada. (...).

I. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y CAUSA DE TERMINACION DEL CONTRATO CON EL DEMANDANTE

Respecto a la afectación de salud y el consecuente derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha dicho:

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”<C.CN, Sentencia T-320 de junio de 2016. Expediente T-5.187.233. M.P. ALBERTO ROJAS RIOS>.

Igualmente, en **Sentencia T-457** de 15 de julio de 2013. Expediente T-3.850.235. Magistrado ponente: JORGE IGNACION PRETELT CHALJUB, en la cual se reitera la jurisprudencia respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, manifestó lo siguiente:

El amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada cobija a la persona que sufre una disminución física, mental, sicológica o sensorial, la cual le imposibilita el

desempeño habitual y normal de sus labores. La Corte en Sentencia T-271 de 2012 fijó los criterios que deben cumplirse para que opere la protección laboral reforzada, se traducen en:

“(i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”.

En sentencia más reciente de la Corte Constitucional **T-434** de 01 de octubre de 2020. Expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. Magistrada ponente: DIANA FAJARDO RIVERA.

3.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Descendiendo al caso que nos ocupa, analizaremos los tres requisitos antes citados para verificar si al demandante le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud o si, por el contrario, la juez de primera instancia tuvo razón al negársela.

PRIMER REQUISITO: (i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

En la sentencia arriba citada **T-434** de 1 de octubre de 2020, se hizo un desarrollo respecto a este primer requisito, así:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.

(...)

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(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 como tal.

Para nuestro caso en estudio y de acuerdo al análisis probatorio realizado, tenemos probado lo siguiente:

- La relación laboral del señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA finalizó el **14 de agosto de 2014**, (*LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES sin firma del demandante, fl. 36, hoja 53 pdf.*), esto es un **(1) año y dos (2) días** luego de que sufriera un accidente de trabajo, el cual tuvo ocurrencia el **12 de agosto de 2013**, (*Informe para presunto accidente de trabajo del empleador o contratante de POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS, fl. 9 Y 10. hojas 16 Y 17 pdf.*).
- Al finalizar la relación laboral, no le fue realizado al demandante examen ocupacional de egreso. (*INTERROGATORIO DE PARTE MARIA CLEMENCIA ALVAREZ. (Minutos 0:20:16-0:32:21) PREGUNTA ABOGADO DE SERVIO EDUARDO: Sírvase manifestarle al despacho si usted o la empresa MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS SAS, remitió al señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA a un centro médico de salud ocupacional, para determinar las secuelas que le habían dejado este accidente ocurrido el 12/08 con una supuesta terminación de incapacidades por parte de la ARL y si ese exámenes médicos o esos exámenes que ustedes le pudiesen hacer los presentaron ante el Ministerio de Trabajo para poder terminar el contrato de su trabajo, como se lo*

enviaron posteriormente. No señor, ese procedimiento que usted anota en su pregunta no se hizo en el caso del señor ACHICANOY).

- Entre el periodo comprendido entre la fecha de ocurrencia del accidente de trabajo y de despido, es claro que al demandante estuvo incapacitado por un largo periodo de tiempo, así:

REPORTE DE INCAPACIDADES DE POSITIVA (Fl. 70. Hoja 102-103 pdf)

Desde	Hasta	Días
12/08/2013	10/09/2013	29
11/09/2013	10/10/2013	30
11/10/2013	09/11/2013	30
10/11/2013	09/12/2013	30
10/01/2014	08/02/2014	30
09/02/2014	01/03/2014	21
02/03/2014	31/03/2014	30
01/04/2014	30/04/2014	30
01/05/2014	07/05/2014	7
08/05/2014	06/06/2014	30
07/06/2014	05/07/2014	29
06/07/2014	04/08/2014	30
05/08/2014	13/08/2014	9
Total días de incapacidad		335

Incapacidades todas derivadas del accidente de trabajo, terminándose la última incapacidad el **13 de agosto de 2014**, justo un (1) día antes de terminarse la relación laboral. De lo cual la pasiva acepta el hecho 6, y agrega que todas las incapacidades las paga la empresa y repite contra la ARL POSITIVA, luego, es de conocimiento pleno de la demandada que el trabajador se halla en tratamiento por más de 365 días y que, aun así, eran necesarias unas cirugías para una mayor rehabilitación, con posterioridad al 20 de agosto de 2014<véanse respuestas a los hechos 7, 8, 9, 10 a 14, que aceptan en lo nuclear como ciertos, en sus respectivas contestaciones de demanda.>.

- La parte demandada manifiesta que actuó bajo la convicción de que el señor SERVIO EDUARDO estaba completamente restablecido en su salud, con sustento en el documento de ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA de la Clínica Nuestra Señora de los Remedios, firmado por el doctor ANDRES FELIPE NAVIA, de fecha 13 de

agosto de 2014, obrante a folio 34, hoja 51 del pdf, en el cual se registra la siguiente información:

"PACIENTE QUIEN HACE 1 AÑO SE REALIZA TTO QX FRACTURA DE RADIO DISTAL BILATERAL, MANEJO QX DICE SENTIRSE BIEN, MOVILIZA MEJOR LAS MANOS RX DE CONTROL CON FRACTURAS MANTENIDAS POR MATERIAL DE OSTEOSINTESI, A EL EXAMEN FISICO HAY DESVIACION RADICAL DE LA MUÑECA EN MUÑECA DERECHA MOVILADA SIN DOLOR HERDIAS CICATRIZADAS, NO LESION NEUROVASCULAR DISTAL, ELECTROMIOGRAFIA QUE MUESTRA TUNEL DEL CARPO.

DX: FRACTURA DE RADIO BILATERAL CONSOLIDADA.

CONDUCTA: MEDICINA LABORAL PUEDE INICIAR ACTIVIDAD LABORAL. TERAPIA FISICA.

- Con este concepto del médico tratante simplemente es descriptivo de todos los tratamientos realizados un año atrás, pero indica que medicina laboral puede dar el visto para la actividad laboral, bajo terapia física, eso no significa que el trabajador estuviese totalmente rehabilitado, porque debía continuar con terapias, las cuales con sustento en la prueba documental efectivamente realizo del 05 al 16 de septiembre de 2014 (*hoja de epicrisis genérica de FISIOCENTER CALENDARIA LTDA. Fl. 37. Hoja 54 Pdf*)
- La afectación en la salud del actor con ocasión del accidente de trabajo sufrido ha ido incrementando con el tiempo y la misma fue objeto de calificación, así:
 - PRIMERA CALIFICACION ARL POSITIVA: **26 de julio de 2016: 12,52%**. Fecha de estructuración: **17/02/2014**. Nivel de pérdida: Incapacidad permanente parcial. (Fl. 61-64, hojas 87 a 93 del pdf).
 - SEGUNDA CALIFICACION JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA: **30 de agosto de 2016: 24,03%**. Fecha de estructuración: **20/01/2015**. (Fl. 65 a 67, hojas 94 a 99 del pdf).

Todas estas calificaciones son consecuencia del accidente de trabajo, por las que responderá la ARL POSITIVA.

De conformidad con lo anterior, se encuentra que la afectación en la salud del demandante varió no solo su vida diaria normal, sino también su desempeño laboral, más aun teniendo en cuenta que su trabajo es manual y que el accidente involucro sus miembros superiores, comprometiendo seriamente sus manos, desde entonces y continuamente hasta antes de su despido e incluso después, así las cosas, el demandante logro probar la afectación en su salud al momento de terminarse la

relación laboral, afectación que incluso se ha demostrado que subsistió y se incrementó en el tiempo, cumpliéndose por tanto con el primer requisito para que opere a su favor la protección por estabilidad laboral reforzada, por no ser necesario para su verificación únicamente que el demandante tenga vigente una incapacidad o que tenga una calificación de PCL. Lo que no es necesario para determinarlo como persona en condiciones de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

SEGUNDO REQUISITO: (ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

Respecto a este punto, se pudo verificar que la situación de salud del demandante fue ampliamente conocida por la empresa demandada, aun antes de proceder al despido del actor, pues además de que existen incapacidades, la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ en su interrogatorio de parte (*Minutos 0:20:16-0:32:21*), declaro al respecto lo siguiente:

Sírvase manifestarle al despacho si previa a la terminación del contrato de trabajo del señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA ocurrido el 20/08/2014, por ustedes, usted o la empresa MEDIADORES CONSULTORES ASOCIADOS ABOGADOS, verificaron si la ARL COLMENA ya había procedido con la calificación de pérdida de capacidad laboral y como las calificaciones laborales se presentan ante las instancias, entiéndase las regionales o las nacionales, si este suplía con los últimos procedimientos entiéndase ante la regional o ante la nacional. No señor, desconozco el procedimiento que usted sugiere en su pregunta, nosotros simplemente nos atuvimos a la información de la historia clínica y a la información de las incapacidades que el señor nos suministraba, personalmente y no creo que ninguna persona de la empresa tuviera conocimiento que el señor ACHICANOY estuviera adelantando ningún trámite ante ninguna otra autoridad para efectos de secuelas porque es que además para nosotros no habían secuelas, desde abril si mal no estoy, desde abril del año 2014, ya él no tenía incapacidad, a mí me llamo la atención cuando leí la demanda que en tal fecha el médico le dijo, que ustedes dicen que el médico le dijo que ya no tenía ninguna incapacidad pero no pusieron la fecha, yo creo que desde antes ya no tenía incapacidad, o sea para nosotros él no tenía ningún problema o así como ustedes lo están viendo en este momento, llego a la empresa el señor a trabajar, no llego con ninguna ayuda, ni una muleta, absolutamente nada, dijo vengo a laborar, no nos pasó por la mente, muchas personas han trabajado por esa empresa, han entrado y han salido, han tenido incapacidades, de hecho entiendo que la señora CAROLINA que estaba citada hoy como testigo esta en este momento en una incapacidad, lleva una incapacidad, pero nosotros simplemente miramos si estaba incapacitado o no está incapacitado y nos atenemos a la relación de buena fe que tenemos con los trabajadores y con los empleados. El empleado es quien le informa a uno, si el empleado llega y le dice estoy bien, pues no nadie tiene ninguna suspicacia de decir yo pensaría, creería que no está bien, es que eso fue lo que el informo, y nos lo informo a varios a todos, dijo yo llegue a trabajar, no llego diciendo vea yo vengo en estas condiciones lamentables que ha parecido después a raíz de este proceso.

Cabe señalar que la afectación de salud no deriva solo del aspecto físico de la persona, como lo pretende hacer ver la pasiva, quien ha reiterado que al acercarse el

señor a las oficinas de MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. tenía un aspecto físico normal, que no tenía muletas, ni se movilizaba con ayuda de nadie, pues se debe atender en esta cuestión a la prueba documental existente en el plenario, y proferida por médicos quienes son las personas idóneas para dar fe acerca del estado de salud de las personas, pues ni aun se pudiera darle credibilidad a los dichos por el actor en caso de que el señor SERVIO ACHICANOY hubiese rendido interrogatorio de parte y no bastando tampoco para conocer un estado de salud la notificación de la PCL, por no ser de acuerdo a la postura de la sala, requisito indispensable para predicar la estabilidad laboral reforzada en favor de una persona, teniéndose por tanto, también probado este segundo requisito de la Corte Constitucional.

TERCER REQUISITO: (iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Respecto a las circunstancias de terminación de la relación laboral, tenemos en el plenario lo siguiente:

- El señor SERVIO ACHICANOY manifestó en el **HECHO DECIMO SEXTO** de su demanda que: *“de manera indolente y sin consideración alguna, la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ le manifestó que NO tenía un lugar o puesto de trabajo donde reintegrarlo, porque la finca donde él laboraba supuestamente la había vendido, incitándolo para que le firmara una carta por la cual mi poderdante renunciaba voluntariamente, a la cual mi poderdante se negó”*. Hecho al cual MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. contesto: *“No es cierto. La señora ALVAREZ GOMEZ, jamás le indico que presentara la renuncia ni tampoco lo trató de forma despectiva o indolente. El empleador MCA S.A.S., en virtud de la facultad que le confiere la ley, dio por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo del señor Achicanoy, por factores externos que nada tenían que ver con el accidente sufrido no con las lesiones que padeció, tales como que no existía el objeto y/o lugar donde desempeñaría el cargo para el que fue contratado, debido a que el puesto desempeñado por él era el de Mayordomo, que solo lo podría desempeñar en una Finca como la Aldea, la cual además y para la fecha en que al trabajador se le terminó su incapacidad ya no era de propiedad de MCA S.A.S.”*
- En el **HECHO DECIMO SEPTIMO** del escrito de demanda, el señor SERVIO ACHICANOY manifestó: *“El 20 de agosto de 2014, sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ GOMEZ, actuando en calidad de representante legal de MCA S.A.S., le remite a mi poderdante, vía correo electrónico correo certificado de SERVIENTREGA, según guía de envío No. 915933542, una carta notificándole la*

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO LABORAL, haciéndole saber que el rubro correspondiente a la liquidación (de prestaciones sociales) e indemnización (por despido sin justa causa) habían sido consignados en su cuenta habitual de nómina". A lo cual

MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. contesto: *"Es cierto. De conformidad con lo expresado al dar respuesta al hecho anterior, la empresa MCA S.A.S., dio por terminado el contrato de trabajo del señor Achicanoy cuando ya él se encontraba en excelentes condiciones de salud, apto para trabajar, de conformidad con lo expresado por él y sustentado por la historia clínica emanada de la entidad de salud y que fue entregada por la empresa por el hoy demandante al momento de reincorporarse. Se insiste y aclara que para el momento de terminación del contrato de trabajo el trabajador NO SE ENCONTRABA INCAPACITADO, ni en condiciones de debilidad manifiesta, razón por la cual no era necesaria la solicitud de permiso para ser despedido ante el Ministerio de Trabajo".*

Al respecto ya se demostró que las condiciones de salud del actor no eran óptimas, porque aún estaba en tratamiento y le faltan otros y cirugías reconstructivas e indispensables par la función plena de manos y demás partes del cuerpo comprometidas.

No es causal de terminación el vínculo la desaparición de la materia o elementos sobre que trabaja el demandante, empero, la pasiva funda su defensa en el hecho de la venta de la finca en donde ejercía sus condiciones de mayordomo o administrador, y para ello nos remitimos al certificado de tradición de lote de terreno denominado "La Aldea", lugar de prestación de servicios del actor <f. 143 a 146 , expediente virtual, hojas 199 a 202 del PDF>, en donde se registra la siguiente información:

DIRECCION DEL INMUEBLE

Tipo de Predio: URBANO

2) LOTE DE TERRENO #DENOMINADO "LA ALDEA"

1) LOTE. #MUNICIPIO DE DAGUA. (...).

ANOTACION: "Nro. 005 Fecha: 26-11-2013 Radicación: 2013-106227

Doc: ESCRITURA 1935 del 28-10-2013 NOTARIA QUINCE de CALI VALOR ACTO: \$360.277.000.

ESPECIFICACION: COMPRAVENTA: 0125 COMPRAVENTA...

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (...)

DE: MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. SIGLA M C A S.A.S.

A: MARICLER S.A.S. La Aldea" municipio de Dagua:

En estos casos del trabajo en el campo, la legislación no consagra como causal determinante para terminar la relación de mayordomo, la venta o pérdida en la esfera jurídica del patrono del bien inmueble o de los elementos materiales sobre o con los que trabaja, así lo entendía la pasiva que en la liquidación pasiva le incluye un rubro de indemnización, que no obstante no firmarla el demandante; es así que en liquidación de prestaciones sociales, además de los derechos laborales, bajo un concepto 'de retiro voluntario', que por tal razón no FIRMA el trabajador<afirmación de

la demanda>, pero se las consignan den su cuenta de Davivienda del actor, con la firma del gerente CAMILO HIROSHI EMURA, en calidad de patrono, como testigo la firma de la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ<suplente del gerente> y la firma de un testigo, con la siguiente información:

*FECHA DE LIQUIDACION: ABRIL 14 DE 2014
CONCEPTO: RETIRO VOLUNTARIO.
PERIODO DE LIQUIDACION. Enero 1 de 2014 a agosto 14 de 2014.
INDEMNIZACIÓN: \$800.800. <f. 36, hoja 53 PDF y f.136, exp.digital>.*

• La suplente de gerencia de la empresa demandada, la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ, le informa al demandante:

*“De acuerdo con nuestra conversación de ayer, sostenida en nuestras oficinas en presencia de ANDREA DEL PILAR ROJAS y de CAROLINA GOMEZ, le **ratificamos** que no tenemos un lugar o puesto de trabajo en nuestras instalaciones, que le permita desempeñar su trabajo.*

Lo anterior por cuanto la finca La Aldea, en el corregimiento de Borrero Ayerbe municipio de Dagua, Valle del Cauca, lugar en donde usted laboró, ya no es de propiedad de esta empresa, esa propiedad fue vendida el pasado año.

Por lo expuesto, también le ratificamos que hemos procedido a CONSIGNAR en su cuenta habitual de nómina, ahorros Davivienda, a su nombre, el rubro correspondiente a su LIQUIDACION, e INDEMNIZACION, según obra y consta en el recibo de consignación cuya copia adjuntamos.

También adjuntamos copia de la liquidación que personalmente le entregamos el día de ayer” <f. 35, hoja 52 del PDF, oficio del 20/08/2014>

• Así mismo, respecto a la terminación del contrato de trabajo entre las partes existen las siguientes declaraciones:

- La señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ, al absolver interrogatorio de parte (Minutos 0:20:16-0:32:21) dijo: *Diga cómo es cierto sí o no, que el día 14/08/2014 el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA se presentó en las oficinas de la firma MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS SAS con el fin de reintegrarse a sus labores, para la cual usted le manifestó que no tenía lugar o puesto de trabajo donde reintegrarlo. Pues no es exactamente así doctor porque yo ese día no estaba en la oficina, el si se presentó a laborar y a él le notificaron, creo que alguna de las personas que había allí, no sé si sería de pronto la niña CAROLINA, o la señora ANDREA, alguien le dijo ya la finca se vendió señor ya no hay trabajo como mayordomo en la finca y su contrato se va a terminar y si no estoy mal porque no me consta porque no estuve presente, le entregaron una liquidación de su trabajo, lo que se porque me lo informaron en ese momento es que el señor ACHICANOY sin ningún problema simplemente dijo, bueno, yo esta liquidación la voy a hacer revisar, tengo una persona conocida en la oficina de trabajo, me la llevo, no la firmo y regreso, eso ocurrió entiendo en horas de la mañana, el no regreso, al otro día yo pregunte EDUARDO volvió, no el no volvió, entonces no se si al otro día o ese mismo día procedimos a hacerle una comunicación escrita dando por terminado su contrato de trabajo, en la comunicación no aducimos ninguna causal justa de terminación, por ese motivo, la liquidación se hizo indemnizando al trabajador y no solo por los 5 meses que había alcanzado a trabajar en la finca, sino por los 12 meses adicionales de su incapacidad, la liquidación incluyo la indemnización*

por despido no justificado, por los 12 meses de su incapacidad, más los 5 meses que alcanzo a trabajar en la finca, pero eso como le digo fue una comunicación que se le envió y la consignación se hizo a la cuenta de nómina y se le mando la comunicación entiendo por Servientrega, eso fue así. Para que aclaremos la pregunta, ese día 18/08 al presentarse el a las oficinas, al reintegrarse entonces ustedes le manifiestan, que no, que no se puede reintegrar y en su defecto ustedes le dicen que hay una liquidación para él. Yo no lo dije personalmente porque yo no estaba, pero si la empresa le manifestó allí de palabra que no había un sitio de trabajo allí, incluso él ya lo sabía, porque de no haberlo sabido, pues se hubiera presentado a la finca, él nunca había trabajado en esa oficina y se presento fue allí.

- El señor JAIR SARRIA ROJAS, al absolver las preguntas (*Minutos 0:06:48-0:14:17*) como testigo de la parte demandada dijo: *Tiene usted información de porque no siguió trabajando don SERVIO allá como capataz en la finca. Pues hasta el momento que él se accidento y después la finca se vendió. Trate de recordar cuanto tiempo después, no fechas, no le estoy pidiendo fechas, no se preocupe, usted me dice después de que no vi más a don SERVIO, la finca se vendió al mes a los 2 meses, al año, no sé, trate de hacer un cálculo. No sé, por ahí 3 meses, 4 meses.*

De lo anterior tenemos que existen las siguientes contradicciones:

- La señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ, afirma que el despido obedeció al haber vendido la finca “La Aldea”, lugar donde trabajaba el actor, sin embargo, en la liquidación coloca que la terminación se debió a RETIRO VOLUNTARIO, y cancela una suma por concepto de indemnización.

- Afirma también citada señora que ella no estaba en la oficina de MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. al momento en que el señor SERVIO EDUARDO se acercó a reintegrarse a su trabajo, y que por tanto ella no le entrego la liquidación, sin embargo, en el documento que reposa en el expediente, esta la firma de la señora MARIA CLEMENCIA ALVAREZ.

- Sostiene la señora ALVAREZ GOMEZ, que el despido se debió a que la finca, lugar donde desempeñaba sus labores el actor, no pertenecía a MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S., sin embargo, tenemos que la finca, de acuerdo a documental arriba citada, se vendió el **28 de octubre de 2013**, y solo hasta el **20 de agosto de 2014**, le es notificada la terminación de su contrato, es decir **nueve (9) meses y veintidós (22) días después de ocurrida la venta.**

Dadas las consideraciones anteriores, y no obstante que la venta de la finca pudo ser un pretexto de finalizar la vinculación, no tiene causa inicial, ni concomitante para la terminación y si como causa eficiente el accidente de trabajo y los costos que

estaban afectando la contabilidad de la empresa, por lo que la sala concluye que el despido obedeció a la situación de salud del señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY, debiendo haber solicitado el respectivo permiso ante el Ministerio de Trabajo, pues la parte demandada, reiteramos entra en contradicción respecto a que si el retiro fue voluntario por parte del actor o sin justa causa imputable al empleador y al mismo tiempo aduce como justa causa el no tener un lugar a donde el actor se pueda reintegrar.

I. VIABILIDAD DE REINTEGRO LABORAL Y DEMAS DERECHOS DERIVADOS DE LA PROTECCION POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones, manifestando entre otras, en la **Sentencia T-457** de 15 de julio de 2013. Expediente: T-3.850.235. Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB que:

Siguiendo esta línea jurisprudencial, el Alto Tribunal en sentencia T-548 de 2012, estudió el caso de una persona que se encontraba en período de incapacidad laboral, en ocasión de un accidente de trabajo, fue despedido sin justa causa, sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que para los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en situación de indefensión y debilidad manifiesta, se materializa el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En palabras del Alto Tribunal:

(...) "el juez de tutela deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador con discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave del derecho a la dignidad humana. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada "conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante, la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas"

(...).

Asimismo, es importante resaltar que cuando el despido del trabajador obedece a su estado de discapacidad, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, se configura en ineficaz. La consecuencia jurídica del despido ineficaz es el reintegro del empleado al mismo cargo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación de salud.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada genera unas consecuencias jurídicas las cuales se traducen en: (i) la garantía de ingreso y permanencia en el empleo, (ii) a ser reubicado en el cargo que venía desempeñando, o en uno acorde a su estado de salud, (iii) y en caso de despido a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, (iv) o en su defecto

el reintegro laboral por la ineficacia del despido a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato.<Sent. T-457 de 15 de julio de 2013. Expediente: T-3.850.235. Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB>.

En el pasado la misma Corte había puntualizado:

- *Así mismo, resulta pertinente traer a colación las consideraciones con fundamento en las cuales la Sala Laboral del Tribunal Superior de Neiva, mediante sentencia de noviembre 5 de 1998, confirmó la sentencia de primera instancia.*

En lo relevante para el caso en estudio, el Tribunal dijo:

“... se pasa a considerar si la negativa del Juzgado a ordenar el reintegro reclamado por los demandantes en forma principal, se ajusta a derecho.

(...).

Empero, la circunstancia de que el vínculo contractual que ligaba a la administración municipal con los demandantes haya fenecido por una circunstancia atribuible a ésta, que aunque legal, no está tipificada, se reitera, como justa causa para ello, no puede traer como consecuencia el reintegro de aquellos como bien se dedujo por el a-quo, sino la condena a indemnizarlos por la ruptura unilateral de dicho vínculo como acertadamente lo decidió acogiendo la súplica que en subsidio del reintegro fuera solicitada en la demanda, tal como en múltiples oportunidades ha tenido ocasión de precisarlo la H. Corte en casos sustancialmente análogos en esta materia, señalando que ningún sentido tendría que una entidad territorial en desarrollo de facultades constitucionales y mediante actos jurídicos vigentes dispusiese su reestructuración y supresión de cargos, y que al mismo tiempo una decisión judicial ordenara el restablecimiento de contratos de trabajo terminados al amparo de esas normas, 'pues esa decisión, además de causar traumatismos de orden administrativo y de no ser viable por sustracción de materia por no existir ya físicamente los empleos, implicaría un desconocimiento de esas precisas facultades constitucionales, cuyo ejercicio en ningún caso puede ser suspendido, ni mucho menos supeditado a determinadas eventualidades que surjan de las relaciones laborales existentes con quienes presten sus servicios a las entidades cuya reestructuración haya sido legalmente ordenada'.

· *En efecto, destaca la Sala de Revisión que las decisiones de los falladores de instancia, se acompañan con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.*

Así, por ejemplo, en Sentencia del 2 de diciembre de 1997, M.P. Dr. Germán Valdéz Sánchez, la H. Sala de Casación Laboral siguió esta línea jurisprudencial, al resolver un asunto en el que, a semejanza de lo que aquí sucede, se pretendía por los trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas del municipio de Neiva el reintegro a sus empleos no obstante que éstos habían sido suprimidos. En esa ocasión, precisamente no casó la sentencia que el Tribunal de Neiva pronunció con fundamento en análogas consideraciones a las que hizo al resolver desfavorablemente el reintegro de los actuales tutelantes, en esencia atinentes a la primacía del interés general y a la imposibilidad fáctica de ordenar un reintegro a un cargo inexistente en una entidad desaparecida, caso en el que consideró que lo viable, es la indemnización.

Acerca de la situación que aquí vuelve a plantearse, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, dijo:

“...

La ley contempla causas o modos de terminación de los contratos, unas indemnizables y otras no; y dentro de la gama de las indemnizaciones, la reparación del rompimiento ilegal de un contrato de trabajo comprende prestaciones económicas, tarifadas o plenas, o el derecho al reintegro.

...

La liquidación definitiva de una empresa, su clausura o suspensión total o parcial, es un modo -vigente- de terminación del contrato de trabajo expresamente previsto tanto para el sector de los trabajadores oficiales como para el de los trabajadores particulares, y las causas que lo determinan, tratándose de entidades oficiales, podrían confundirse con el concepto "interés público o social".

...dentro del sistema legislativo actual, el Estado garantiza la estabilidad en el empleo, con indemnización o con reintegro, según el caso...

(...).

El Tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y, de la misma manera, el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible, la obligación original (de dar, hacer o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios de modo que lo jurídicamente procedente es la demanda judicial de los perjuicios.

Por otra parte, cuando el Tribunal sostiene que el juez del trabajo debe analizar las circunstancias que aparezcan en el juicio para decidir entre el reintegro o el pago de la indemnización y encuentra que la desaparición de la empresa es una de esas circunstancias, aplica principios básicos del derecho común sobre la posibilidad del objeto de toda prestación, pues, como se dijo en el párrafo anterior, no es jurídicamente posible asumir una obligación que tenga por objeto el cumplimiento de un hecho o acto físicamente imposible, ni le está dado al juez hacer cumplir lo que se escapa de las leyes físicas. (...):<T-1020 de 14 de diciembre de 1999, Expediente: T-218734. Magistrado ponente: Dr. FABIO MORON DIAZ>.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que en el proceso está probado que el señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY se desempeñó como MAYORDOMO, en la finca "LA ALDEA" ubicada en el municipio de Dagua (Valle), y está probado también que la misma ya no es de propiedad de la demandada MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S., y que, aunque la demandada sigue existiendo, tiene actividades comerciales e instalaciones, pero por la razón que el cargo y función del actor es la de mayordomo de la referida finca, para la cultura de un campesino y sus costumbres, es indigno ponerlo en las instalaciones de la empresa en Cali a oficios varios <aseo, lavar, baños, paredes, mensajería, etc.> , que afecta la dignidad de la persona extractándolo de su habitud campesino, por lo que, a nadie se le puede obligar a lo imposible, esto es a la empresa, por lo que habría lugar al reintegro, pero dadas esas circunstancias culturales y constitucionales, se condena a la demandada, ante esa imposibilidad del

reintegro efectivo al campo en sus labores de mayordomo, en sustitución y a título de indemnización, a pagar salarios y derechos laborales <salarios, cesantías, intereses cesantías, primas y seguridad social integral SALUD y PENSIÓN, cotizando con salario mínimo a las administradoras que tenga o elija el trabajador>, lo que da la suma de **\$59.664.460** , como se indica a continuación:

Salarios	\$ 50.737.867
Cesantías	\$ 4.228.156
Interés a las cesantías	\$ 470.282
Primas de servicios	\$ 4.228.156
TOTAL	\$ 59.664.460

Años	Periodo	No. Meses	Valor
2014	AGOSTO	11 días	\$ 225.867
2014	SEP-DIC	4	\$ 2.464.000
2015	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2016	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2017	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2018	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2019	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2020	ENE-DIC	12	\$ 7.392.000
2021	ENE-JUN	6	\$ 3.696.000
Total salarios			\$ 50.737.867

Años	Periodo	Días trabajados	Valor
2014	AGOSTO	11	\$ 18.822
2014	SEP-DIC	120	\$ 205.333
2015	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2016	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2017	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2018	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2019	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2020	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2021	ENE-JUN	180	\$ 308.000
Total primas de servicios			\$ 4.228.156

Años	Periodo	Días trabajados	Valor
2014	AGOSTO	11	\$ 18.822
2014	SEP-DIC	120	\$ 205.333
2015	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2016	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2017	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2018	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2019	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2020	ENE-DIC	360	\$ 616.000
2021	ENE-JUN	180	\$ 308.000
Total cesantías			\$ 4.228.156

Años	Periodo	Días trabajados	Cesantías	Interés
2014	AGOSTO	11	\$ 18.822	\$ 69
2014	SEP-DIC	120	\$ 205.333	\$ 8.213
2015	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2016	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2017	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2018	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2019	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2020	ENE-DIC	360	\$ 616.000	\$ 73.920
2021	ENE-JUN	180	\$ 308.000	\$ 18.480
Total interés a las cesantías				\$ 470.282

Del total de la suma de derechos laborales reconocidos se debe descontar la suma pagada por la empresa a título de indemnización por despido sin justa causa \$800.800, como se indica más adelante.

En esa ilación, hay lugar, por haber sido despedido y terminada la vinculación, en las condiciones de debilidad manifiesta de salud del actor, por lo que se condena a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, y teniendo en cuenta que el demandante devengo como último salario el mínimo <\$616.000/2014>, dando un total de \$3.696.000, a favor del señor SERVIO EDUARDO ACHICANOY y a cargo de la demandada MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S.

En resumen, descontando la indemnización por despido pagada por la empresa, las condenas se totalizan así:

Salarios	\$ 50.737.867
Cesantías	\$ 4.228.156
Interés a las cesantías	\$ 470.282
Primas de servicios	\$ 4.228.156
Indemnización 180 días	\$ 3.696.000
Menos Indemnización por despido injusto	\$ 800.800
TOTAL	\$62.559.660

Así las cosas, se revoca parcialmente la sentencia absolutoria en los puntos apelados y en su lugar se condena a los ítems señalados, y por las razones expuestas.

ADVERTENCIA A LAS PARTES Y EN ESPECIAL A LAS DEMANDADAS QUE TODOS SUS ALEGATOS FUERON ANALIZADOS Y ESTUDIADOS.- Todas las posiciones de las partes, en especial de la(s) accionada(s), fijadas a lo largo del proceso, contestación y excepciones, alegaciones de instancia en respuesta y en el momento respectivo de alegatos así como los presentados para esta instancia -de existir-, quedan analizados y estudiados en las respuestas que en texto y contexto de esta providencia, se le da a cada ítem y temas que plantearon las demandadas, de manera implícita o expresa en lo que concierne a cada pasiva -y actora-, que

acatando prohibición de transcribir o reproducir, nos exime de reproducir<conforme al art.187 CGP.>, se tuvieron en cuenta en las argumentaciones y conclusiones finales. Anotando que la conducta procesal de las pasivas fue de inactividad probatoria <art.280, CGP.>, a lo que se debe que no haya prosperidad de las excepciones ni de sus afirmaciones -en derecho no basta con afirmar, es fundamental afirmar y probar/demostrar lo afirmado> por carecer de argumentos probatorios nuevos en esta instancia.

La Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente el resolutivo segundo de la apelada parcialmente sentencia absolutoria No. 208 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali el 13 de noviembre de 2020, para en su lugar **CONDENAR a la sociedad **MEDIADORES CONSULTORES ABOGADOS S.A.S. 'MCA SAS'**, con Nit. No. 900-183.530-1, a pagar a SERGIO EDUARDO ACHICANOY ORTEGA, de condiciones civiles conocidas en autos, según las motivaciones expuestas, a título de indemnización por el reintegro <por la imposibilidad jurídica de materializarlo> y conjuntamente con los 180 días del art.26,Ley 361 de 1997, menos descuento de la indemnización pagada por la pasiva <\$800.800> las siguientes sumas a favor del trabajador:**

Salarios	\$ 50.737.867
Cesantías	\$ 4.228.156
Interés a las cesantías	\$ 470.282
Primas de servicios	\$ 4.228.156
Indemnización 180 días	\$ 3.696.000
Menos Indemnización por despido injusto	\$ 800.800
TOTAL	\$62.559.660

TOTAL, CONDENA: \$62.559.660

SEGUNDO: ESTARSE, en lo no apelado, las partes a la decisión del a-quo.

TERCERO: COSTAS de ambas instancias a cargo de la demandada condenada, las de instancia fíjense por el a-quo y en esta sede tásese un millón de pesos a su cargo y a favor de la parte demandante. **LIQUIDENSE Y DEVUELVA**SE el expediente a su origen<art.366,CGP.>.

CUARTO. NOTIFÍQUESE por el medio más expedito, en tiempos de pandemia, vía TIC's, enviando vía e-mail a las partes este proveído conforme a los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 806 del 04 de junio de 2020 y **ENVIESE** esta providencia para notificar a las partes a su e-mail y **COMPARTASE** por ssalbecali@cendoj.ramajudicial.co el vínculo con las partes e intervinientes. Déjense las constancias de recibido y del iniciador recepción acuse de recibo <art.291,inc.6,CGP.>.

QUINTO. - CASACIÓN: A partir del día siguiente de la notificación e inserción en el link de sentencias del despacho, comienza a correr el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

**APROBADA EN SALA DE DECISIÓN DEL 08-07-2021. NOTIFICADA EN LINK DE SENTENCIAS.
OBEDÉZCASE y CÚMPLASE**

LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

**PERMISO AUTORIZADO
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
2017-00436**