República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

MAGISTRADA PONENTE

PROCESO	**ORDINARIO LABORAL-APELACIÓN SENTENCIA**
DEMANDANTE	**HORACIO ESCARRIA TORRES**
DEMANDADA:	**YOCOM S.A.S**
RADICACIÓN:	76001-31-05-012-2022-00602-01
JUZGADO DE ORIGEN:	**DOCE LABORAL DEL CIRCUITO**
ASUNTO:	**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Santiago de Cali, Valle del Cauca, veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia n° 196 de 6 de diciembre de 2022, emitida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por lo que dicta la siguiente:

SENTENCIA n° 244

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de febrero de

2020 hasta el 26 de julio de 2021, fecha en la que se le dio por terminado el contrato de trabajo sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, toda vez que, adujo que es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, se ordene a la demandada a reintegrarlo en un cargo igual o de superiores condiciones, teniendo en cuenta las restricciones médicas, así como el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social integral desde la finalización del contrato y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Por último, solicitó que ordene la cancelación de la indemnización que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, y la indexación de las condenas.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que, el 1 de febrero de 2020, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, para ejercer el cargo de auxiliar de mantenimiento, servicios generales, seguridad, mensajero y varios, en donde debía asear, organizar el jardín, podar el prado etc., con un salario smlvm.

Que el 28 de marzo de 2021, sufrió un accidente de trabajo, razón por la cual, la ARL Sura lo remitió a la Clínica Imbanaco donde le otorgaron 4 días de incapacidad y el 6 de mayo de 2021, le diagnosticaron «*Lesión Linear del Labrum Glenoideo Posterior Engrosamiento del Labrum Glenoideo Superior y del Complejo Biceps Laborar su Origen, Por Lesión con Proceso Cicatricial en esta Localización.*»

Que el 4 de junio de 2021, en consulta en la Fundación Valle del Lili, el especialista en ortopedia le diagnosticó «*RM hombro izq. tendinopatía y manguito rotador sin rotura aparente, labrum posterior con posible lesión lineal reportada, se considera manejo conservador,*

fisioterapia 15 sesiones, se persiste dolor se podría infiltrar el hombro, valoración por medicina laboral para buscar el retorno laboral con recomendaciones (levantar hasta 1 kg, evitar actividades por encima de la cabeza)»; que debido al accidente de trabajo estuvo incapacitado desde el 28 de marzo hasta el 6 de julio de 2021, y que su empleadora conocía de su situación de salud, porque le enviaba las incapacidades médicas e historia clínica para el trámite correspondiente.

Que el 5 de julio de 2021, se reincorporó a trabajar y la demandada lo envió a vacaciones desde el 6 de julio de 2021 hasta el 25 de julio y el 26 siguiente, se reintegró a sus funciones y le entregaron la carta de terminación del contrato de trabajo con el argumento que la empresa se encontraba en reorganización, le pagaron la indemnización por despido injusto, por ese motivo, presentó acción de tutela contra la demandada y el Juzgado 8° Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Palmira, Valle, le negó la solicitud.

Por último, informó que la sociedad Yocom, no realizó examen médico de retiro, en razón a que el día que lo citaron para ello se encontraba en terapias y la demandada no accedió a postergar el mismo; que la sociedad no se encuentra en proceso de liquidación o reestructuración judicial según la página de la Superintendencia de Sociedades o el certificado de Cámara de Comercio y que, el 17 de mayo de 2022, la ARL Sura lo calificó con una PCL del 15% de origen profesional de 28 de marzo de 2021. (Doc. 07)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

YOCOM S.A.S, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; aceptó la existencia del contrato de trabajo suscrito con el actor, sin embargo, adujo que, la terminación del contrato de trabajo obedeció

a una causa justa debido a que por causa de la Pandemia la demandada empezó a sufrir detrimento económico, por cuanto no generaba rentas, contrario varios locales que tenían arrendados fueron entregados por los arrendatarios, ocasionándoles pérdidas económicas y la Fundación Esperanza entidad auspiciada por la representante legal de Yocom S.A.S., y lugar donde trabajaba el actor fue disuelta quedando en estado de liquidación desde el 8 de enero de 2021.

Señaló que, al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante gozaba de sus plenas capacidades físicas y mentales y no presentaba incapacidades médicas, ni ordenes por autorizar o materializar; en cuanto al accidente laboral, indicó que, no se dieron cuenta de éste, sólo lo vinieron a conocer porque el actor allegó el reporte del accidente para que lo reportaran ante la ARL, lo cual, aceptaron por el principio de buena fe.

Por lo anterior, propuso las excepciones de fondo denominadas «*Inexistencia de la Obligación; Cobro de lo No Debido; Buena Fe; Prescripción y la; Genérica.*» (Doc. 14, 15 y 16)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, en sentencia nº 196 de 6 de diciembre de 2022, resolvió:

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz el despido realizado a el señor HORACIO ESCARRIA TORRES por parte de YOCOM S.A.S.

TERCERO: CONDENAR a YOCOM S.A.S. a REINTEGRAR sin solución de continuidad al señor HORACIO ESCARRIA TORRES al cargo que venía desempeñando para el día 26 de julio de 2021 o uno de igual o superior categoría que se ajuste a las condiciones de salud que éste presenta, pagando los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a la seguridad social dejadas de percibir desde el 27 de julio de 2021 y hasta que se haga efectivo el reintegro, con base en un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente para cada año.

CUARTO: CONDENAR a YOCOM S.A.S. a reconocer y pagar al señor HORACIO ESCARRIA TORRES indemnización por despido en condiciones de limitación física a razón de 180 días de salario, la cual asciende a la suma de $ 5.451.156.

QUINTO: CONDENAR a YOCOM S.A.S. a reconocer y pagar en favor del señor HORACIO ESCARRIA TORRES indexación sobre las sumas aquí ordenadas, salvo los aportes a la seguridad en social que corren intereses moratorios ante cada entidad, la cual se debe liquidar desde la fecha de causación de cada rubro y hasta que se haga efectivo el pago.

SEXTO: AUTORIZAR a YOCOM S.A.S. a descontar de las sumas a favor del señor HORACIO ESCARRIA TORRES el monto de la indemnización por despido injusto que equivalió a $1.414.445.

Para arribar a esa decisión, la *A quo* indicó que, no era materia de discusión la relación laboral entre las partes, por lo que, se enfocó en aclarar la figura de la estabilidad laboral reforzada, para ello, trajo a colación el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y los pronunciamientos de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, las cuales, dijo que, se encuentran de acuerdo sobre la presunción del despido discriminatorio cuando el trabajador se encuentra con problemas de salud, en consecuencia que, con la mera acreditación que se encontraba en esa condición, la carga probatoria se invierte y es al empleador a quien le corresponde probar que el despido no fue por el estado de salud del trabajador y, que la única diferencia entre la una y la otra es la calificación de la PCL, ya que, la primera, no lo exige, solo que el trabajador acredite que al momento de su despido se encuentra sufriendo mermas en su salud, y que el empleador conozca de esa situación, para que se active la estabilidad laboral reforzada y la presunción que el despido es con ocasión al estado de salud del trabajador, contrario, la CSJ indicó que establece que no cualquier problema de salud puede ser catalogado como estabilidad laboral y por lo tanto, deber ser probada con una calificación no superior al 15%.

Para el caso concreto, señaló que, la demandada alude que el despido del actor obedeció a que la sociedad se encuentra en

dificultades económicas por la pandemia del Covid 19 y debido a ello, la Fundación Esperanza, que es auspiciada por Yocom S.A.S., y a la cual indicó que el señor Horacio prestaba sus servicios, tuvo que ser liquidada, por lo que, la terminación del contrato de trabajo debió ser cancelado ya que no tenían donde reubicarlo.

Al respecto, la a-quo después de analizar el contrato de trabajo suscrito entre el actor y Yocom S.A.S, y el certificado de existencia y representación de la demandada, concluyó que, el actor fue contratado para prestar los servicios de auxiliar de mantenimiento, servicios generales, seguridad etc., en la ciudad de Cali y no en la Fundación Esperanza como lo quiere hacer ver la enjuiciada, sumado a que, en el certificado de existencia y representación de Yocom S.A.S. no se encuentra dentro de su objeto la auspiciar ninguna fundación, y menos que la demandada se encuentre en un proceso de liquidación o restructuración.

Ahora bien, respecto de la estabilidad laboral del actor, indicó que, no existe controversia del accidente laboral sufrido por el señor Horacio el 28 de marzo de 2021, y que desde esa fecha hasta el 6 de julio de 2021, estuvo incapacitado siendo la demandada quien tramitaba las incapacidades ante la entidad correspondiente para el pago de las mismas, por lo que, concluyó que Yocom sí conocía de la situación de salud de su trabajador, sumado a que, una vez terminada la incapacidad de 6 de julio el actor se reintegró y la demandada lo envió a vacaciones hasta el 26 de julio de 2021, fecha en la que le da por finalizado el contrato de trabajo, con la excusa de una reorganización empresarial, por ese motivo, la Juez de primera instancia, manifestó que contrario a las versiones de la enjuiciada, lo que evidenció es que el señor Horacio si se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada, toda vez que, la empresa conocía del estado de salud del actor y a pesar de ello le dio por terminado el

contrato sin excusa válida para ello, y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Por lo anterior, declaró ineficaz el despido y ordenó el reintegro laboral del actor, así como también, el pago de prestaciones, vacaciones y seguridad social integral junto con la indemnización que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997. (Doc. 18, min. 2:02:24 a 2:51:06)

IV. RECURSO DE APELACIÓN

YOCOM S.A.S.., inconforme con la decisión de primera instancia, propuso recurso de apelación, argumentó que esa sociedad obró de buena fe y que cuando presentó las incapacidades, lo hizo sin la historia clínica, porque fue virtualmente y, *en ningún momento se enteró que el actor se encontraba incapacitado que tuviera una debilidad manifiesta en el sentido que no presentó en ese momento ninguna historia clínica no tenía ordenes pendientes medicas ni seguimiento de dicha patología,* reiteró *que desde el 9 de agosto de 2021, no se registran atenciones médicas, no se encontraba incapacitado y su última incapacidad fue el 6 de julio de 2021 sin ningún problema ni ningún tipo de dolor no catalogándose esto como una debilidad manifiesta que afecte su salud o vida y no se demostró un perjuicio irremediable.*

Indicó, que *tanto es así que la ARL lo catalogó con una PCL de 15% la cual no impedía para que continuara laborando y por tanto no pueden catalogar que exista una debilidad manifiesta.*

Sumado a que, la empresa desde el año 2020, no tiene capacidad económica debido a la pandemia han tenido que cerrar todos los locales comerciales, y en estos momentos no hay un lugar

donde reubicar al actor e incluso la fundación está para la venta y si se ordena el reintegro al actor, cuando vendan la misma no saben dónde reubicarlo. (Doc. 18, min. 2:51:53 a 2:55:24)

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

V. ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto n° 395 del 18 de agosto de 2023, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos los apoderados de la parte demandante y Yocom como se advierte en los archivos 06 y 07 del expediente digital, los cuales son considerados en el contexto de este proveído.

VI. CONSIDERACIONES

Atendiendo el marco funcional enmarcado en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, gira en torno a establecer, si el señor Horacio Escarria al momento de su despido se encontraba amparado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, toda vez que, el recurrente afirma que para la fecha del despido el actor se encontraba en buenas condiciones físicas y mentales y no tenía incapacidades, ni ordenes médicas, ahunado a que el despido obedeció a una reorganización empresarial.

Resultó probado y no fue materia de discusión que entre el actor y Yocom S.A.S., se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 1 de febrero de 2020 y terminó el 25 de julio de 2021 (Doc. 02, fls. 14 a 17); que el señor Horacio sufrió un accidente laboral el 28 de marzo de 2021 y debido a ello, estuvo incapacitado hasta el 6 de julio de 2021 con diagnostico Contusión

de Hombro y Brazo. (Doc. 02, fls. 20 a 24); que el 26 de mayo de 2022, la ARL Sura le notificó dictamen de PCL el cual arrojó 15% de pérdida de capacidad laboral (Doc. 02, fls. 54 a 60).

Ahora bien, la demandada se duele que actuó de buena fe, porque al momento de tramitar las incapacidades médicas del actor lo hizo sin la historia clínica, razón por la cual, desconocía de su estado de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, al respecto, para la Sala este argumento no tiene ningún fundamento fáctico, toda vez que, la demandada no sólo tenía conocimiento del accidente laboral que sufrió su trabajador, sino que, por más de 3 meses éste estuvo incapacitado, situación que conocía de primera mano, porque era la empresa quien tramitaba dichas incapacidades, entonces, ahora no puede alegar el desconocimiento del estado de salud del actor.

Aunado a que, la demandada para despedir al actor esperó a que éste saliera de su incapacidad de más de 3 meses, lo envió a vacaciones y el día de su reintegro lo despidió, actuar que está lejos de la buena fe, porque la demandada, no esperó el dictamen de PCL que venía tramitando la ARL Sura y este hecho no lo puede argumentar con que no lo sabía, porque es de conocimiento que, cuando existe un accidente laboral, la ARL asume el riesgo, esto es, presta sus servicios de salud y determina si existe o no una PCL, es decir que, en el presente caso, la demandada sin importar las consecuencias del accidente laboral, ni esperar que la ARL determinara en qué condiciones se encontraba el trabajador, si tenía o no una pérdida de la capacidad laboral, lo despidió con el argumento de una reorganización empresarial, excusa que tampoco, se demostró para concluir que, el despido no fue con ocasión al estado de salud del actor.

Yocom S.A.S, alude que, el actor prestaba sus servicios en la Fundación Esperanza, la cual, según sus dichos es auspiciada por la representante legal de la demandada, empero, tal y como lo estudió la a-quo, del certificado de existencia y representación de la demandada no se observa vínculo alguno entre dichas entidades, sumado a que, el contrato de trabajo del actor fue suscrito para prestar sus servicios a Yocom S.A.S., sin que se observe que, la prestación del servicio se realizaría en favor de otra.

Así las cosas, los argumentos de la apelación no tienen asidero ni fáctico, ni jurídico, habida consideración que, al estar el señor Escarria amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada lo que debió hacer la demandada es acudir al Ministerio de Trabajo y solicitar el permiso para despedir, con la debida comprobación de una justa causa para hacerlo o haber probado en sede ordinaria que el despido fue con justa causa, situaciones que brillan por su ausencia en este caso.

Colofón de lo anterior, la Sala confirmará la sentencia n° 196 de 6 de diciembre de 2022, emitida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali. Costas en esta instancia a cargo de Yocom S.A.S., tasasen en primera instancia, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) smlvm.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n° 196 de 6 de diciembre de 2022, emitida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de Yocom S.A.S., tasasen en primera instancia, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) smlvm.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia se termina y firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA