

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO**
SANTIAGO DE CALI**Audiencia de Juzgamiento N° 214****Expediente 76001410500520200006601**

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y cincuenta minutos de la mañana (11:50 A.M.) del día dieciocho (18) del mes de junio de dos mil veintiuno (2021), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

SENTENCIA N° 214**Santiago de Cali (V), junio dieciocho (18) de dos mil veintiuno (2021).**

El señor **JULIÁN ANDRÉS MANRIQUE SANDOVAL**, identificado con la cédula de ciudadanía 6.393.933, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la sociedad **GRUPO ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD PRIVADA OSZFORD LTDA.**, representada legalmente por el señor JORGE ALBERTO SALAZAR SARRIA, o por quien haga sus veces, con el fin de que se declare que al momento del despido el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta, situación que torna injustificado el despido, por su estado de vulnerabilidad, como por no tener autorización del Ministerio del Trabajo, lo que lo hace derecho a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y aunque aclara que no pretende el reintegro ya que no desea retornar al lugar donde ha sido víctima de la vulneración de sus derechos, solicita el pago de salarios al ser declarado ineficaz el despido, desde el 31 de diciembre de 2019, así como el pago de cesantías, intereses de cesantía, primas de servicio y vacaciones, y la sanción moratoria por el no pago de prestaciones.

En forma subsidiaria, solicita que se declare que la demandada conocía de su estado de salud; que no cumplió con las recomendaciones laborales consignadas en la certificación laboral de ingreso expedida por medicina laboral; que se declare que la accionada lo sometió a jornadas

laborales extenuantes e ilegales y con violación a lo establecido en el artículo 7º de la Ley 1920 de 2018, y que como consecuencia de ello, se declare culpable a la demandada de la agravación de su estado de salud; que se declare que la demandada violó el proceso disciplinario al cual tenía derecho; que se declare que el contrato de trabajo suscrito entre las partes terminó sin justa causa y con violación del debido proceso, y en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto establecida en el inciso segundo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos en los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, así como los de la contestación de la demanda y las excepciones propuestas, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo expresado en ellas, en el momento oportuno (Artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia número 37, el 03 de junio de 2021, mediante la cual absuelve a la empresa accionada, de todas las pretensiones reclamadas.

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta las ya enunciadas pretensiones de la demanda a las cuales se opone la empresa accionada, aduciendo que la desvinculación del actor fue con justa causa y no obedeció a su estado de salud, debe resolverse si el despido del demandante es ineficaz, y por tanto, si tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no contar con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, en atención a que para el momento de su desvinculación, se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

Así mismo, deberá verificarse si a pesar que no peticiona el reintegro, tiene derecho al pago de salarios, cesantías, intereses de cesantía, primas de servicio y vacaciones a partir de la fecha del despido, así como a la sanción moratoria por el no pago de las prestaciones, y si en forma subsidiaria debe pagársele la indemnización por despido injusto.

En ese orden, es preciso recordar que tiene reiterado la jurisprudencia constitucional que cuando se despide a un trabajador en **ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA**, sin solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, el despido se torna ineficaz, toda vez que aquel se encuentra amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre el tema es importante destacar, que cuando se despide a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, sin solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, ha sido reiterada la jurisprudencia, especialmente la constitucional, en cuanto hace relevancia en el tema de la estabilidad laboral reforzada, al afirmar que no importa la naturaleza del contrato en el que se enmarca la relación laboral en la que participa un trabajador en situación de discapacidad, porque su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia; por ello el término fijo pactado o la duración de la labor contratada, pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Así es, que tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia, no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y en el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos o someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

Así, se ha dicho que el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga a dicho empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir, que éste debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo, y así, se ha presumido que cuando un empleador despida sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación, de forma tal, que dicha presunción revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación esgrimiendo una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y a la situación de debilidad. En el mismo sentido, respecto al tipo de vinculación laboral, se ha sostenido que si bien dependiendo de la modalidad de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada, dichas causales no son suficientes si no se cumple con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva, afirmándose que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo o la terminación de la obra en los contratos por obra o labor contratada, es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla, en otras palabras, en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo o la terminación de la obra o labor, no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

La jurisprudencia Constitucional, en sentencia SU-049 de febrero 02 de 2017, ha establecido las reglas que determinan la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, señalando el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y establece que la

garantía de estabilidad laboral reforzada protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación, en consecuencia, son beneficiarios del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por lo que se impone al empleador, si quiere efectuar el despido, demostrar, en razón de la inversión de la carga de la prueba, una causa objetiva, no discriminatoria, además de solicitar autorización a la oficina del trabajo y pagarle una indemnización de 180 días de salario.

Examinada la documental allegada al plenario no observa el Despacho que para la época del despido el actor se encontrara incapacitado, discapacitado o que presentara restricción médica alguna para el desarrollo normal de su actividad laboral, además que así lo confiesa el demandante al absolver el interrogatorio de parte.

En el certificado médico de aptitud laboral con énfasis en guardas de seguridad, practicado al actor el 16 de julio de 2019, se consigna en el **“concepto examen ingreso”** que **“cumple con recomendaciones que no interfieren con el cargo”**, y en las observaciones se menciona que **“presenta condición abdominal que no interfiere con su labor”**

Y en el aparte de recomendaciones específicas y/o restricciones se consignó **“BAJAR DE PESO, DIETA HIPOCALÓRICA Y BAJA EN GRASAS, EJERCICIO AERÓBICO REGULAR MÍNIMO 3 VECES POR SEMANA, APLICAR TÉCNICAS DE POSTURA Y MANEJO DE CARGAS, CUMPLIR PROTOCOLOS DE SEGURIDAD FÍSICA.”**

En la demanda se afirma que en el examen médico laboral de ingreso se identificó una hernia umbilical y estableció algunas recomendaciones médicas que fueron notificadas a la empresa demandada, sin embargo, lo afirmado en la demanda no es cierto, porque en dicho examen de ingreso no se habla de una hernia umbilical, sino de una condición abdominal, y menos aún se emiten recomendaciones médicas específicas, pues si bien se refiere una condición abdominal que no interfiere con la labor ejecutada por el actor, sobre tal condición no se emiten recomendaciones o restricciones médico laborales, pues la recomendación de bajar de peso, la dieta, el ejercicio, la aplicación de técnicas de postura y manejo de cargas y el cumplimiento de

protocolos de seguridad física, no puede asimilarse a una recomendación o restricción médico laboral para el ejercicio de la labor desarrollada por el actor, sino que lo allí consignado es una recomendación de carácter general para el cuidado del paciente y el normal ejercicio de la labor, pero no por una patología o enfermedad en especial.

Ahora, si bien se aportó con la demanda documento sobre consentimiento informado en el cual el médico tratante del actor le comunica que le serán practicadas la intervenciones quirúrgicas denominadas HERNIORRAFIA INGUINAL DERECHA CON PROTESIS+HERNIRRAFIA UMBILICAL como parte del tratamiento por cuadro clínico de HERNIA INGUINAL UNILATERAL NO ESPECIFICADA, SIN OBSTRUCCIÓN Y SIN GANGRENA Y HERNIA UMBILICAL SIN OBSTRUCCIÓN Y SIN GANGRENA, con fecha del 06 de septiembre de 2019, además de consentimiento informado del anesthesiólogo tratante del actor respecto de las intervenciones médicas, lo que no se demuestra es que sobre la posible realización de tales procedimientos el actor haya notificado a la empresa accionada y que estos hubieren sido practicados antes del despido. Además, se observa historia clínica sobre la práctica de diferentes paraclínicos prequirúrgicos, así como de valoración con el área de anestesiología para la realización de los procedimientos descritos, pero se advierte que tales atenciones en salud son del 31 de enero y del 04 de febrero de 2020, es decir, cuando ya había finalizado el contrato de trabajo con la empresa accionada.

También obra historia clínica del actor del diagnóstico de HERNIA UMBILICAL E INGUINAL DERECHA SINTOMÁTICAS, así como la necesidad de prestación de servicios médicos para realización de cirugía de HERNIORRAFIA INGUINAL DERECHA CON COLOCACIÓN DE MALLA, valoración por anestesiología y demás valoraciones necesarias para dichos procedimientos, que corresponde a los días 9 y 20 de septiembre de 2020, pero se itera sobre estos procedimientos a practicar, no se demuestra que la accionada tuviera conocimiento alguno, si se tienen en cuenta las fechas de expedición.

Por otro lado, se observa una incapacidad médica expedida al accionante por los días 28 y 29 de octubre de 2019, la cual correspondió a diagnóstico de "A083 OTRAS ENTERITIS VIRALES", conforme lo refieren el actor y los testigos.

En suma, no obra en el proceso prueba alguna de que el actor al momento del despido se encontrara en condiciones de debilidad manifiesta, por presentar incapacidad, discapacidad o restricción médica que le impidiera desarrollar normalmente su actividad laboral.

En cuanto a la testimonial, encuentra el Juzgado, que el señor ESNEIDER DUVAN TRUJILLO, quien dijo laborar para la empresa demandada como Analista de Riesgo, desde el 22 de mayo de 2017, afirmó que por eso conoció al demandante como guarda de seguridad de la empresa, a finales del año 2019, y refirió que algunos clientes solicitaron el cambio del guarda de seguridad por incumplimiento de las consignas y mala presentación personal, pues no portaba las prendas del uniforme completas o no se afeitaba, lo que ocasionaba mala imagen a la empresa donde prestaba el servicio y a la misma empresa de seguridad, destacando que dichas quejas se presentaron con los clientes en QUEST Cali, Palmira y en DISTRIMAFER Palmira, y en razón a las quejas pudo constatar que el demandante si presentaba desarreglado el uniforme y estaba barbado, razón por la cual se pasó el informe correspondiente para el proceso disciplinario. Agrega, que durante el tiempo que el accionante prestó sus servicios a la empresa no conoció que presentara algún tipo de restricción médica para desempeñar su labor y refiere que únicamente se enteró de una incapacidad que presentó por dos días por un cuadro viral.

Por su parte, la testigo KAREN ELIANA ECHEVERRY MESSA, quien dijo laborar para la demandada como Líder en el Área de Gestión Humana, desde el 21 de octubre de 2019, aseguró que conoció al demandante como vigilante al servicio de la empresa accionada, y dice que los clientes QUEST de Cali y Palmira, y DISTRIMAFER de Palmira, presentaron quejas pidiendo el cambio del guarda por mala presentación personal e incumplimiento de consignas, aunque también se refirió una situación de acoso que no quedó demostrada, las quejas por presentación personal del uniforme desajustado y que no mantenía bien afeitado. Refiere también, que el demandante no presentaba ningún tipo de restricción médico laboral para desempeñar su cargo y durante su contrato con la empresa solamente presentó una incapacidad por días por un cuadro viral y para la fecha de terminación del contrato no presentaba ninguna incapacidad, resaltando, que la terminación del contrato fue por mala presentación personal e incumplimiento de consignas, lo cual acepta en los descargos.

Conforme a lo anterior, no se demuestra que para el momento del despido el actor presentara condiciones de debilidad manifiesta que permitieran ubicarlo como sujeto de la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y menos aún que el despido de éste hubiera obedecido a sus condiciones de salud, pues incluso desde su ingreso el empleador lo contrató pese a la condición abdominal que presentaba al momento de su ingreso a la empresa, por cuanto ella no interfería en su labor, al punto que por tal circunstancia no presentó incapacidad o restricción médica alguna.

En esa medida, no hay lugar a declarar que el actor contara con protección laboral reforzada, como se pretende con la demanda, y por ello, no procede el pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y tampoco el pago de salarios, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio y vacaciones generados desde la fecha del despido, más aún si se tiene en cuenta que no se peticiona el reintegro.

Tampoco tiene vocación de prosperidad la petición de sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales posteriores al despido.

Ahora, en relación con la pretensión subsidiaria, consistente en el despido injusto, es preciso anotar, que en los casos por despido generalmente corresponde al trabajador demostrar el hecho del despido y al empleador le incumbe acreditar la justa causa, y como en este caso no se discute que el actor fue despedido, el empleador a través de la documental aportada con la contestación de la demandada, demuestra las quejas presentadas por tres empresas clientes diferentes, QUEST de Cali, QUEST de Palmira y DISTRIMAFER de Palmira, además del acta de compromiso del 24 de diciembre de 2019, donde se le reprochó al actor su mala presentación y prendas incompletas, y se le reconvino para tener una buena actitud y una excelente imagen personal, documento que aparece firmado por el demandante y por el señor Diego Luna. Lo anterior aunado a la testimonial relacionada, demuestra que éste fue despedido en razón a las quejas de los clientes sobre su inadecuada presentación personal e incumplimiento de las consignas, tal y como se aduce en la carta de despido en la cual se expresó lo siguiente:

“De acuerdo a la diligencia de descargos realizada el día 30 de diciembre del año 2019, la empresa no encuentra suficientes sus argumentos frente a la falta de solicitud de cambio por parte del cliente por el incumplimiento de consignas y por la inadecuada presentación personal durante los servicios que motivó a que 3 clientes solicitaran su cambio de inmediato del servicio en menos de 1 mes, con lo cual para la empresa estos incumplimientos son sistemáticos, lo cual generó traumatismos en la operación al tener que hacer cambios inmediatos en el servicio debido a las solicitudes de los clientes. La empresa le brindó un espacio de retroalimentación el día 24 de diciembre de 2019 día en cual la usted firma un acta de compromiso para mejorar y garantizar siempre una buena presentación personal; sin embargo, en una fecha posterior a esto el cliente solicita su cambio inmediato por la inadecuada presentación personal (afeitar, uniforme bien ajustado), con lo cual se evidencia que no atendió al llamado que le hizo la empresa para su mejoramiento. Por lo anterior y teniendo en cuenta los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo la empresa ha decidido terminar el contrato laboral que tiene con usted desde el día 18 de julio de 2019”.

Lo anterior, constituye una justa causa de despido, toda vez que el hecho de mantener una mala presentación personal constituye una falta grave, la cual se encuentra contemplada en el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consagrada como justa causa para el despido, sin que se observe en el procedimiento adelantado por la empresa accionada, que ésta haya incurrido en vulneración de garantías fundamentales del actor como el debido proceso y el derecho de defensa, toda vez que éste tuvo la oportunidad de defenderse en la respectiva diligencia de descargos respecto a las reiteradas quejas presentadas por diferentes clientes de la empresa accionada, por lo tanto, el despido fue justo y debe absolverse por este concepto a la demandada.

En consecuencia, el pronunciamiento debe ser absolutorio, por lo tanto, habrá de confirmarse la sentencia consultada.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)**, Administrando Justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

RESUELVA

1.-CONFIRMAR la sentencia número 37, del 03 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

2.- SIN COSTAS en esta instancia.

3°.- DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,



LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO

