

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

26 de julio de 2022

Aprobado mediante acta N° 53 del 26 de julio de 2022

20-011-31-05-001-2018-00052-02 Proceso ordinario laboral promovido por EVER MANRIQUE OTALORA contra INDUPALMA S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, Cesar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 EVER MANRIQUE OTALORA, estuvo vinculado a INDUPALMA LTDA, por medio de un contrato a término indefinido, desde el día diecisiete (17) de enero de 2005 hasta el día treinta y uno (31) de marzo de 2015, desempeñando el cargo de ESCOLTA, con una asignación salarial de \$1.345.768 M/cte.

2.2.2 Los días nueve (9) de febrero de 2015, doce (12) de febrero de 2014, seis (6) de diciembre de 2009, nueve (9) de septiembre de 2010 y once (11) de febrero de 2009, en cumplimiento de sus funciones propias del cargo, sufrió un accidente de trabajo, procediendo la sociedad demandada a realizar el respectivo reporte a la Administradora de Riesgos Laborales.

2.2.3 Como producto de los accidentes de trabajo sobrevinientes de la ejecución de las actividades propias del cargo, el actor fue debidamente diagnosticado con una discopatía L5S1, Hernia Disca/ L5S1 y Artrosis Facetaria L5S1; tal y como se evidencia en las historias clínicas del doce (12) de febrero de 2014, ocho (8) de abril de 2015, del veintiuno (21) de mayo de 2015, del veinticuatro (24) de abril de 2015, siete (7) de marzo de 2018 y trece (13) de marzo de 2018.

2.2.4 A pesar de su situación de salud sobreviniente del accidente de trabajo, no fue reubicado por parte de la sociedad demanda en ningún momento, exacerbando su condición de salud cada día que laboraba al servicio de la compañía, por lo anterior, la sociedad demandada el día treinta y uno (31) de marzo de 2015, muy a pesar del estado de salud del actor, procedió a comunicarle, sin previo aviso, la decisión de terminar el contrato de trabajo a término indefinido de forma unilateral y sin justificación alguna; tal y como se evidencia en los documentos anexos.

2.2.5 El día ocho (8) de abril de 2015, la sociedad demandada, procedió a remitir al actor al laboratorio clínico especializado RVG IPS, en el cual el doctor JUAN ENRIQUE CAMACHO GONZÁLEZ, procedió a emitir el respectivo concepto de aptitud por examen de egreso, consagrando claramente que *"EXAMEN DE RETIRO NO SATISFACTORIO"*, *"EXAMEN OM CON HALLAZGOS AL EF"* y con recomendación *"SS//VALORACION POR MEDICO ORTOPEDISTA Y POR TERAPIA FISICA EPS"*.

2.2.6 Es de recibo señalar que, durante la relación contractual del actor con la sociedad demanda, nunca ostento un llamado de atención o proceso disciplinario sobreviniente por la ejecución de sus actividades; cumpliendo a cabalidad las funciones propias del cargo.

2.3. PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre el señor EVER MANRIQUE OTALORA y la empresa INDUPALMA LTDA, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo como fecha de inicio el día 17 de enero de 2005 y finalizó a partir del 31 de marzo de 2015.

2.3.2 Que se declare que el contrato de trabajo fue terminado de forma unilateral y sin justa causa a partir del 31 de marzo de 2015 por parte del empleador, a pesar de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud que ostenta el actor.

2.3.3 Que se declare la ineficacia de la terminación efectuada por parte de la sociedad demanda de forma arbitraria y con violación a los derechos y principios constitucionales establecidos por la honorable Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 y artículo 26 de la Ley 361 de 1993.

2.3.4 Que se ordene el reintegro del Sr. EVER MANRIQUE OTALORA a la sociedad demanda INDUPALMA LTDA, en las mismas condiciones y cargo que ostentaba el 31 de marzo de 2015.

2.3.5 Que se condene a la demandada INDUPALMA LTDA a pagar a favor del señor EVER MANRIQUE OTALORA los salarios, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, dotación, auxilios extralegales de alimentación diarios, primas extralegales de navidad, primas extra legales de vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones y vacaciones dejadas de percibir desde el treinta y uno (31) de enero de 2015 hasta la fecha del reintegro.

2.3.6 Que se ordene el pago de la indemnización correspondiente a los ciento ochenta (180) días de salario consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1993.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La demandada no se opuso a la prosperidad de la declaratoria de la relación laboral, pero se opuso al resto de las pretensiones debido a las que las mismas carecen de sustento fáctico, probatorio y jurídico, así mismo la demandada en ejercicio de las facultades otorgadas por la ley, dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con el señor EVER MANRIQUE OTALORA el 31 de marzo de 2015, y para dicha fecha el actor no se encontraba en incapacidad de carácter médico, no presentaba recomendaciones y/o restricciones médicas, ni tampoco se quejó o informó a la demandada de algún tipo de dolencia que lo aquejara, y en ese entendido el demandante no es sujeto de especial protección, y por lo tanto no goza de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Además, la demandada no está llamada a responder por lo que solicita el accionante, teniendo en cuenta que el demandante no es titular de la acción de reintegro, y por sustracción de materia, la demandada no adeuda a éste, valor

alguno por concepto de salarios, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, dotación, auxilios extralegales de alimentación diarios, primas extralegales de navidad, primas extra legales de vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones y vacaciones.

Propuso la excepción previa de: *“prescripción”*

Formuló como excepciones de mérito las que denominó: *“Prescripción sin reconocimiento de la obligación, compensación, inexistencia del fuero de salud”*

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se declaró que entre las partes existió un contrato a término indefinido cuyos extremos temporales fueron desde el 17 de enero de 2005 hasta el 31 de marzo de 2015.

2.5.2 Se declaró que la terminación del contrato de trabajo fue en forma unilateral y sin justa causa.

2.5.3 Se negó la pretensión de reintegro.

2.5.4 Se negó las demás pretensiones de la demanda.

2.6 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Definir si el demandante goza de estabilidad reforzada que le permita acceder al reintegro y demás prestaciones e indemnizaciones solicitadas”

El art 24 del CST establece una presunción en el sentido que toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo, esa presunción es desvirtuarle con la demostración del hecho contrario, ósea que el servicio no se prestó bajo el régimen contractual laboral.

En cuanto a la existencia del contrato de trabajo entre las partes está probado según la aceptación que hace la parte demandada, en ese sentido el juzgado declaro la relación laboral con extremos temporales fueron desde el 17 de enero de 2005 hasta el 31 de marzo de 2015.

Como prueba documental se tiene documento de 30 de marzo 2015 que obra a fl. 164 del expediente donde se le informa al actor que la demandada decidió terminar el contrato de manera unilateral, la liquidación final del contrato de trabajo

se observa en el expediente, por lo que el juzgado logro determinar que el vínculo entre las partes termino de manera unilateral y sin justa causa.

Menciona el juzgado que el actor arguye que no lo podían despedir debido a que él lo respaldaba la estabilidad laboral reforzada y como prueba de ello en el expediente se encuentra el informe del accidente de trabajo del día 9 de febrero de 2015, informe del accidente de trabajo del 12 de febrero de 2014, informe del accidente de trabajo del día 6 de diciembre de 2009, informe del accidente de trabajo del día 9 de septiembre de 2010, informe del accidente de trabajo del día 11 de febrero de 2009, una incapacidad del 12 de febrero de 2014 por 3 días, historia clínica aportada por el demandante, certificado médico del 8 de abril de 2015. Se tiene que la estabilidad laboral reforzada es la que tiene derecho todo trabajador a no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad.

Advierte el despacho que en el proceso no existe material probatorio que acredite que la empresa demandada conociera el estado de salud del actor, todo lo que tiene que ver con las consultas realizadas al actor por su enfermedad de la columna tienen todas fechas posteriores a su despido, no existe calificación de perdida de la capacidad laboral del demandante, tampoco se puede desprender del material probatorio allegado que el empleador conocía de alguna patología sufrida por el demandante, en este caso el juzgado menciona que no es posible entender que el actor tuviera estabilidad laboral reforzada y en consecuencia negó la declaratoria de ineficacia del despido y no se dan los presupuestos para el reintegro.

2.7. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Se corrió traslado común a las partes del proceso para para presentar alegatos de conclusión en esta instancia a través de auto de fecha del 22 de febrero de 2022, notificado por estado No. 26 del 23 de febrero de 2022 siguiente y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 8 de marzo de los corrientes, ninguna de las partes del proceso hizo uso de este derecho.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P. del T. y S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre el señor EVER MANRIQUE OTALORA y INDUPALMA LTDA queda como problema jurídico a abordar el siguiente:

¿Procede la ineficacia del despido del demandante? En caso afirmativo surgen los siguientes problemas asociados ¿Hay lugar al reintegro del demandante al cargo que desempeñaba? ¿Tiene derecho al pago de los emolumentos deprecados?

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema jurídico serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”

3.3.2 LEY 361 DE 1997.

Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.

“En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que

hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1_CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 De la estabilidad laboral reforzada (Sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, rad. 86728, MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

“La jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%”.

3.4.1.2 Sobre el despido del trabajador por razón de su limitación previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL1360-2018 del 11 de abril de 2018, rad. 53394, MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (…)”.

3.4.1.3 Sobre el marco jurídico de la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, rad. 67595, MP. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO).

“...esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, debidamente conocidas por el empleador como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas

En la misma sentencia, pero citando la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017 expuso:

... esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).

Continúa:

... la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.”

4.0 CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente caso que el actor pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre él y la empresa demandada y que como consecuencia de ello se declare la ineficacia de su despido, el posterior reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los emolumentos deprecados.

Por su parte la demandada empresa INDUPALMA LTDA se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante por no encontrarse enfermo o con alguna discapacidad al momento del despido que le diera el estatus de trabajador con estabilidad laboral reforzada.

El Juzgado de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, declaró que la terminación del contrato de trabajo fue en forma unilateral y sin justa causa y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Procede a resolver esta Magistratura el problema jurídico que atañe esta sentencia el cual es:

¿Procede la ineficacia del despido del demandante? En caso afirmativo surgen los siguientes problemas asociados ¿Hay lugar al reintegro del demandante al cargo que desempeñaba? ¿Tiene derecho al pago de los emolumentos deprecados?

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- Informes de seis accidentes laborales que sufrió el señor EVER MANRIQUE OTALORA.

- Ordenes médicas posteriores al despido del señor EVER MANRIQUE OTALORA.
- Historias clínicas posteriores al despido del señor EVER MANRIQUE OTALORA.

La parte demandante, indica, que fue despedido por la demandada, sin esta poder hacerlo debido a que supuestamente el actor alega que tiene estabilidad laboral reforzada por el desgaste en su salud durante el tiempo que trabajo para la parte accionada.

Conforme a lo verificado en las pruebas enunciadas con anterioridad, esta magistratura debe señalar que todas pruebas documentales aportadas respecto al estado de salud del actor, correspondientes a las historias clínicas, expedidas con posterioridad al despido del actor, no son prueba suficiente que permita dilucidar la pérdida de capacidad laboral alegada y al no existir algún documento idóneo que permita establecer cual el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, no puede deprecarse la estabilidad laboral reforzada que alega tener.

No se acreditó en el plenario, que para la fecha del despido el actor estuviese incapacitado, con quebrantos de salud o que le diera la protección de la estabilidad laboral reforzada pretendida.

De las pruebas aportadas al plenario permiten a este Cuerpo colegiado llegar a la conclusión que la empleadora durante la relación laboral no tuvo conocimiento de las afectaciones de salud que le pudieron a ver surgido al accionante, debido a que todos los documentos como ordenes médicas, historias clínicas son de fecha posterior a la terminación de la relación laboral.

Así las cosas, se tiene que el actor no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada pues no cumple con los requisitos exigidos por la Ley de acuerdo a la jurisprudencia material de apoyo para la presente providencia, en consecuencia, tampoco procede la ineficacia del despido.

Por sustracción de materia esta sala considera que no es necesario resolver los demás problemas jurídicos planteados, puesto que, si no se logró demostrar la ineficacia del despido del demandante, es superfluo realizar un estudio para corroborar que el actor tiene derecho al reintegro del cargo que desempeñaba y como consecuencia de ello al pago de los emolumentos pedidos.

Por lo anteriormente expuesto esta colegiatura considera que debe confirmarse el fallo de primera instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, Cesar, en calenda del 14 de septiembre de 2020, dentro del Proceso Ordinario Laboral adelantado por el señor EVER MANRIQUE OTALORA en contra de INDUPALMA LTDA, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia judicial.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estado. Remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado