



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ Y OTRO
DEMANDADO: CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO
COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL
SECTOR SALUD.
RADICACIÓN: 76147310500120160017402

Guadalajara de Buga, Valle, veinte (20) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Conforme lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio del año 2020, la Sala Segunda de Decisión Laboral, procede a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el **recurso de apelación** interpuesto contra la **Sentencia No. 19 del catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020)**, proferida por el **Juzgado Laboral del Circuito de Cartago, Valle del Cauca** dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir la

SENTENCIA No. 65
Discutida y aprobada en Sala Virtual

1. ANTECEDENTES Y ACTUACIÓN PROCESAL.

KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ, en nombre propio y en el de su hijo Samuel Restrepo Santa, demandan a la CORPORACION IPS EJE CAFETERO y a la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD, en busca de las siguientes declaraciones y condenas:

“1. Declarar que, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO como beneficiaria del servicio y empleadora y la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) por la figura jurídica de la solidaridad, existió un contrato de trabajo a término indefinido que estuvo vigente entre el día 10 de marzo del año 2006 y el día 19 de octubre del año 2015 con la señora KAROL TATIANA SANTA RAMÍREZ.

2. Declarar que la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO como beneficiaria del servicio y empleadora y la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) por la figura jurídica de la solidaridad, el día 19 de octubre del año 2015 terminaron el contrato de trabajo a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ de manera unilateral, sin justa causa y sin el debido permiso del Ministerio del Trabajo, conforme lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estando la mencionada señor en situación de discapacidad.

3. Como consecuencia de las anteriores declaraciones, condenar a la CORPORACIÓN I. P.S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) reintegrar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMÍREZ, en las mismas condiciones de empleo que antes gozaba, entendiéndose que no hubo solución de

continuidad desde el día del despido, 19 de octubre del año 2015 y hasta el día del reintegro efectivo.

4. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleador y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) a reconocer y a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ la suma de SIETE MILLONES DIECISÉIS MIL CIEN PESOS (\$7.016.100.00) por concepto de salario dejado de percibir a partir del 1 de marzo de 2016, liquidado hasta el 30 de mayo del mismo año y por el que se siga generando hacia el futuro (básico, auxilio de alimentación y rodamiento). Descontando de la liquidación los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) por este concepto, como consecuencia de la orden del Juez Constitucional.

5. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) a reconocer y a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ la suma de QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$584.675.00) por concepto de cesantías causadas a partir del 1 de marzo de 2016, liquidadas hasta el 30 de mayo del mismo año y por la que se siga generando hacia el futuro. Descontando de la liquidación, los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) por este concepto, como consecuencia de la orden del Juez Constitucional

6. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) a reconocer y a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ la suma de VEINTINUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$29.234.00) por concepto de intereses a las cesantías causadas a partir del 1 de marzo de 2016, liquidados hasta el 30 de mayo del mismo año y por los que se siga generando hacia el futuro. Descontando de la liquidación los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), por este concepto como consecuencia de la orden del Juez Constitucional

7. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) a reconocer y a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ la suma de QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$584.675.00) por concepto de prima de servicios causada a partir del 1 de marzo de 2016, liquidada hasta el 30 de mayo del mismo año y por la que se siga generando hacia el futuro. Descontando de la liquidación los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), por este concepto como consecuencia de la orden del Juez Constitucional

8. Declarar que la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) deben pagar la suma de DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$292.338.00) por concepto de vacaciones causadas a partir del 1 de marzo de 2016, liquidadas hasta el 30 de mayo del mismo año y por las que se sigan generando hacia el futuro. Descontando de la liquidación los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C.M.P.S.), por este concepto como consecuencia de la orden del Juez Constitucional.

9. Declarar que la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) deben pagar la suma de SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS PESOS (658.200.00) por concepto de auxilio de alimentación y rodamiento causado a partir del 1 de marzo de 2016,

liquidado hasta el 30 de mayo del mismo año y por el que se sigan generando hacia el futuro Descontando de la liquidación los valores que haya pagado la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), por este concepto como consecuencia de la orden del Juez Constitucional.

10. Declarar que la CORPORACIÓN I. P.S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) deben reconocer y pagar la suma que el Despacho determine por concepto de reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta el auxilio de alimentación y rodamiento como factor salarial y la que se siga generando hacia el futuro.

11. Declarar que la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ en desarrollo del referido contrato de trabajo, adquirió cuatro (4) enfermedades laborales, cuyos diagnósticos son: Síndrome del Túnel del carpo derecho; epicondilitis lateral derecha, Síndrome del manguito rotador derecho, Tendinitis de Quervain (Estiloides radial) Derecho, de acuerdo con los hechos de la demanda.

12. Declarar que las enfermedades laborales sufridas por la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ, son por culpa patronal; por la negativa de las sociedades demandadas de atender los requerimientos y recomendaciones efectuadas por la EQUIDAD SEGUROS y la EPS COOMEVA, que originaron enfermedades laborales y que agravaron su condición física, ocasionándole pérdida de la capacidad laboral

13. Declarar que la CORPORACIÓN I. P.S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.) deben pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ y a su hijo menor de edad, Samuel Restrepo Santa la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, como consecuencia de la culpa patronal del empleador por omisión del cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y cuidado para su trabajadora, señor KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ

14. Que como consecuencia de las declaraciones contenidas en los numerales 11, 12 y 13 inmediatamente anteriores, condenar a la CORPORACION L. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMÍREZ y a su hijo menor SAMUEL RESTREPO SANTA, representado por su señora madre, los perjuicios materiales, correspondientes a daño emergente y lucro cesante, consolidados y futuros, derivados de las enfermedades profesionales que le ocasionaron una pérdida de la capacidad laboral, misma que ya fue definida por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE RISARALDA, razón por la que se invoca el pago de la suma de quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

15. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ y a su hijo menor SAMUEL RESTREPO SANTA, los perjuicios morales objetivados y subjetivados, que se estiman en quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, según el monto que se acredite cuando se profiera la sentencia, mismos que han surgido con ocasión del profundo dolor, angustia y tristeza permanentes en que se ha visto sumida la demandante y su familia en especial su hijo.

16. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiario del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), a pagar a la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ y a su hijo menor SAMUEL RESTREPO SANTA, los perjuicios fisiológicos en la suma equivalente a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, según el monto que se acredite cuando se profiera la sentencia, derivados de los siniestros laborales y que le ocasionan a la demandante impedimento tanto para desempeñar la labor para la cual se capacitó y que ahora no puede ejercer a cabalidad, como para recrearse y dedicarse a un sano esparcimiento con su familia y que corresponde

al disfrute de actividades deportivas y lúdicas como practicar su deporte favoritos ciclo montañismo y nadar, pero que por las enfermedades profesionales en su brazo hoy se encuentra impedida para hacerlo.

17. Condenar la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleador y solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C.M.P.S.), al momento de pagar las condenas a favor de KAROL TATIANA SANTA RAMÍREZ a indexar las sumas adeudadas, a causa de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda colombiana

18. Condenar a la CORPORACIÓN I. P. S. EJE CAFETERO, como beneficiaria del servicio y empleadora y, solidariamente la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD (C. M. P. S.), a pagar las costas y agencias en derecho que correspondan.

19. Las demás que con base a su facultad extra y ultra petita pueda declarar en procura de salvaguardar los derechos de KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ y/o de su hijo menor.”

Sustentaron sus pedimentos en un listado amplió de hechos (fol. 2 a 12 archivo No. 06) dentro de los que se destacan los siguientes:

Que el 10 de marzo de 2006 entre la Corporación IPS Eje cafetero como beneficiaria del servicio y la cooperativa nacional de odontólogos COODONTOLOGOS como empleadora y la demandante se celebró contrato de trabajo a término indefinido para desarrollar el cargo de odontóloga; que en desarrollo del contrato la demandante pasó de estar afiliada a COODONTOLOGOS a la Cooperativa Multiactiva Para Los Profesionales Del Sector Salud – de aquí en adelante -CMPS- cumpliendo las mismas funciones; que sus funciones siempre fueron desarrolladas en las instalaciones de la Corporación IPS Eje cafetero con elementos y equipos suministrados por esta; que las ordenes e instrucciones eran impartidas por personal adscrito a esta IPS y por algunas funcionarias de la cooperativa multiactiva; que en ejecución de sus funciones desarrolló las siguientes patologías: Síndrome del Túnel del carpo derecho; epicondilitis lateral derecha, Síndrome del manguito rotador derecho, Tendinitis de Quervain (Estiloides radial) Derecho, que como consecuencia de dichas enfermedades la demandante estuvo incapacitada de manera discontinua entre el 3 de marzo de 2008 y el 20 de junio de 2015 y debió ser intervenida en 2 oportunidades, que la ARL la equidad emitió varias recomendaciones laborales que no fueron atendidas por el empleador; así misma la EPS COOMEVA emitió restricciones y recomendaciones, que no fueron atendidas por la contratante y agravaron su situación; que el 31 de agosto de 2015 debido a su situación se vio obligada a enviar escrito a su empleadora informándole que dejaría de atender pacientes a partir del 1 de septiembre de 2015 empero que siguió asistiendo a su sitio de trabajo en la jornada y horario habitual; que en el examen de admisión que se le practicó a la demandante antes de ingresar a laborar da cuenta de una persona sana física y mentalmente, que mediante escrito del 19 de octubre de 2015 la codemandada Cooperativa Multiactiva terminó el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa y sin solicitar autorización para ello, que la Junta Regional de Calificación en dictamen 52221215 del 17 de diciembre de 2015 calificó a la activa con un 19.06% de PCL estructurada el 9 de febrero de 2015; que su hijo menor se ha visto afectado física, moral y psicológicamente debido a las enfermedades de la señora Santa; que mediante acción de tutela se ordenó el reintegro de la demandante, se ordenó el pago de la indemnización y que el 11 de marzo de 2016 la CMPS efectuó el pago de \$23'580.200 correspondiente a salarios y demás prestaciones adeudadas desde el 20 de octubre de 2015.

Admitida la demanda y debidamente notificadas las demandadas, la Cooperativa Multiactiva Para Los Profesionales Del Sector Salud presentó contestación (Archivo 20.) mediante la cual declaró como ciertos algunos hechos y negó los demás explicó que la desvinculación de la actora se dio por el proceso disciplinario adelantado por el incumplimiento en las funciones de la activa, comunicó que por vía de acción de tutela se le orden reintegrar a la demandante en el cargo, motivo por el cual se dispuso el pago de \$21.241.500 y en vista de que la multiactiva no cuenta con planta física o puestos de trabajo propios se solicitó a la IPS codemandada

abrir agenda para la demandante negándose a ello, motivo por el cual se hizo idéntica solicitud a la CORPORACION IPS DE OCCIDENTE quien le abrió agenda en la sede de la Unión, sin que se materializara el reintegro por incumplimiento de la activa, sin justificación válida; se opuso a las pretensiones de la demanda y llamó en garantía a la ARL la Equidad.

Propuso la excepción previa de **indebida conformación del Litisconsorcio necesario**, y las de fondo que denominó: **“legalidad de la contratación entre prestadores del servicio de salud, cumplimiento de las obligaciones propias de la relación laboral por parte de la cooperativa Multiactiva para los profesionales del sector Salud -CMPS-; inexistencia de los presupuestos de la relación; terminación del contrato con justa causa por incumplimiento de la trabajadora; inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada en cabeza de la demandante existencia de precedentes sobre la falta de competencia del ministerio del trabajo para autorizar terminaciones de vínculos laborales con justa causa; inexistencia de culpa comprobada del empleador; culpa exclusiva de la demandante; inexistencia del nexo causal entre el actuar de la demandada y el daño; sobreestimación de los perjuicios reclamados a título de daños y perjuicios materiales e inmateriales; cobro de lo no debido por subrogación de la obligación de indemnizar, ejecución de buena fe del contrato y continuidad del mismo.**

La Corporación mi IPS eje cafetero también dio respuesta en la que admitió algunos hechos negó otros y dijo no constarle los demás, aseguró no haber sostenido vínculo alguno con la demandante, se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de: **“falta de legitimación por pasiva, inexistencia de solidaridad, excesiva tasación de perjuicios, inexistencia del daño emergente, excepción genérica”**

Luego de admitidas las contestaciones y el llamamiento que se hiciera, la llamada en garantía dio respuesta indicando no constarle los hechos de la demanda; se opuso a las pretensiones; se pronunció también respecto al llamamiento, admitiendo como ciertos o parcialmente ciertos los hechos se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones **“cumplimiento de las obligaciones legales de la Equidad Seguros de Vida O.C. como administradora de riesgos laborales (ARL)”, “inexistencia de la obligación legal adicional por parte de la equidad seguros de vida O.C. como administradora de riesgos laborales (ARL)”, “Prescripción” “sostenibilidad financiera del sistema general de riesgos laborales” e “innominada”**

En la audiencia de que trata el Art. 77 del CPT y la SS se impuso como sanción tener como ciertos los hechos 7, 8, 9, 52, 53, 54, 57, 68, 69 y 70 en contra de la codemandada Mi IPS eje cafetero y respecto a los demás hechos los tuvo como indicio grave en su contra por la inasistencia de su representante legal a la diligencia de conciliación; así mismo se resolvió negativamente la excepción previa; posteriormente y en contra de la misma entidad se impusieron idénticas sanciones por no concurrir a la diligencia en la que debía rendir interrogatorio de parte. Agregándose que se apreciaron como indicio grave en contra de este los fundamentos de las excepciones de mérito **“legalidad de la contratación entre prestadores del servicio de salud”, “cumplimiento de las obligaciones propias de la relación laboral por parte de cooperativa multiactiva para los profesionales del sector salud CMPS”, “inexistencia de los supuestos de la relación laboral”, “terminación del contrato de trabajo con justa causa por incumplimiento de la trabajadora”, “inexistencia de fuero estabilidad laboral reforzada en cabeza de la demandante”, “existencia de precedentes sobre la falta de competencia del ministerio del trabajo para autorizar terminaciones de vínculos laborales con justa causa”, “inexistencia de culpa comprobada del empleador”, “culpa exclusiva de la demandante”, “inexistencia del nexo causal entre el actuar de la demandada y el daño”, “sobreestimación de los perjuicios reclamados a título de daños y perjuicios materiales e inmateriales”, “cobro de lo no debido por subrogación de la obligación de indemnizar”, “ejecución de buena fe del contrato laboral y continuidad del mismo”, propuestas por la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS.**

Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante **Sentencia No. 19 del catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020)**, el **Juzgado Laboral del Circuito de Cartago, Valle del Cauca**, resolvió:

1º.- Abstenerse de estudiar de fondo las excepciones de prescripción, de “existencia de precedentes sobre la falta de competencia del ministerio del trabajo para autorizar terminaciones de vínculos laborales con justa causa”.

2º.- Declarar probadas las excepciones de “falta de legitimación por pasiva”, “excesiva tasación de perjuicios”, “inexistencia del daño emergente”, “legalidad de la contratación entre prestadores del servicio de salud”, “sobreestimación de los perjuicios reclamados a título de daños y perjuicios materiales e inmateriales”, “sostenibilidad financiera del sistema general de riesgos laborales” y parcialmente probadas las de “ejecución de buena fe del contrato laboral y continuidad del mismo”, “cobro de lo no debido por subrogación de la obligación de indemnizar”, “cumplimiento de las obligaciones legales de la Equidad Seguros de Vida O.C. como administradora de riesgos laborales (ARL)” e “inexistencia de la obligación legal adicional por parte de la equidad seguros de vida O.C. como administradora de riesgos laborales (ARL)”.

3º.- Declarar no probadas las excepciones de “inexistencia de solidaridad”, “inexistencia de los supuestos de la relación laboral”, “cumplimiento de las obligaciones propias de la relación laboral por parte de Cooperativa Multiactiva Para Los Profesionales Del Sector Salud”, “terminación del contrato de trabajo con justa causa por incumplimiento de la trabajadora”, “inexistencia de fuero estabilidad laboral reforzada en cabeza de la demandante”, “inexistencia de culpa comprobada del empleador”, “culpa exclusiva de la demandante” e inexistencia del nexo causal entre el actuar de la demandada y el daño.

4º.- Declarar que entre la señora Karol Tatiana Santa Ramírez y la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS, existe un contrato a término indefinido desde el 1º de noviembre de 2007.

5º.- Declarar a la Corporación MI IPS Eje Cafetero solidariamente responsable del pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones aquí reconocidos en favor de la señora Karol Tatiana Santa Ramírez.

6º.- Condenar a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS a reintegrar a la señora Karol Tatiana Santa Ramírez al cargo de odontóloga que ostentaba al momento de su despido, o a uno de superior jerarquía a partir del 20 de octubre de 2015. De no ser ello posible, se le reubicará en un cargo de igual categoría. En ambos casos sin que se entienda que ha habido solución de continuidad.

7º.- Condenar a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS y solidariamente a la Corporación MI IPS Eje Cafetero a pagar a la señora Karol Tatiana Santa Ramírez los siguientes conceptos:

Por salarios: la suma de \$77.956 diarios desde el 1º de marzo de 2016 hasta que se produzca el reintegro. Se autoriza descontar los períodos en que la demandante haya estado incapacitada y cuyo pago corresponda asumir al sistema de seguridad social, igualmente la proporción que a esta le corresponda asumir por aportes al sistema de seguridad social.

Por primas de servicio: \$119.350 para cada uno de los semestres de los años 2016 y ss., hasta que se produzca el reintegro.

Por auxilio de cesantía: \$2.338.700 para cada uno de los años 2016 y ss, hasta que se produzca el reintegro. Estos valores serán consignados a un fondo de cesantías.

Por intereses sobre las cesantías: \$280.644 para cada uno de los años 2016 y ss, hasta que se produzca el reintegro.

8º.- Condenar a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS a pagar a la señora Karol Tatiana Santa Ramírez los siguientes conceptos:

Por indemnización por perjuicios morales la suma de 20 SMLM vigentes al momento de esta sentencia a favor de la demandante y del menor Samuel Restrepo Santa representado por la demandante.

9º.- Condenar a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS a conceder a la demandante los períodos de descanso remunerado, por concepto de vacaciones, cada que la señora Santa Ramírez cumpla un año de labores.

10º.- Condenar a La Equidad Seguros de Vida O.C., a realizar un plan que contenga actividades de prevención, asesoría y evaluación respecto del cargo de odontóloga que desempeña la demandante, tendiente a facilitar el reintegro de esta, lo que deberá verificar y evaluar en compañía del comité paritario de salud ocupacional de la empleadora.

11º. Condenar en costas a la Corporación MI IPS Eje Cafetero y a la Cooperativa Multiactiva para profesionales del Sector Salud CMPS y a favor de la demandante. Fíjense como agencias en derecho la suma 10 SMLMV. Líquidense por la secretaría.

12º.-Absolver a las demandadas y a la llamada en garantía de los demás conceptos reclamados...”.

2. MOTIVACIONES

2.1. DEL FALLO

Partió el juez por narrar las normas aplicables al caso, y seguidamente hizo un recuento de las pruebas documentales aportadas por la activa y de igual forma hizo un recuento de las testimoniales arrimadas; para resolver lo referente a la entidad que actuó como verdadero empleador, dijo el a quo que, entre la CMPS y la IPS había una coordinación para el manejo del contrato que existía entre las instituciones, que quedó en evidencia que quien impartió ordenes fue la cooperativa, entidad que además efectuó los pagos a seguridad social, señaló que cuando hubo problemas en la prestación del servicio de la actora, la IPS generó una queja ante la Cooperativa, situación que generó el trámite disciplinario que desencadenó en despido, evidencias que permiten señalar que la CMPS fue la empleadora tal como lo indica también el propio contrato de trabajo; ahora bien dijo que a la luz del Art. 34 CST numeral 1º, la IPS Eje Cafeto también tiene responsabilidades pero a título de solidaridad, ello por la relación entre el servicio prestado por la demandante y la IPS.

Acto seguido pasó a exponer lo relacionado con la estabilidad laboral explicando la figura y descendiendo al caso concreto señaló que no hay la más mínima duda respecto a la afectación en la salud de que sufría la actora a lo largo de su relación laboral, pero que no obstante fue objeto del despido, dijo que a juicio del despacho la activa estaba cubierta por el fuero de estabilidad laboral, y que si bien es cierto la calificación que otorgó a la demandante una PCL de 19.06% fue posterior a la desvinculación, ello no facultaba a la pasiva para proceder con el despido sin previa autorización, pues la afectación a la salud fue evidente a lo largo de los años, dijo que lo anterior trae como consecuencia el reintegro de la demandante al cargo que ocupaba antes del reintegro o uno superior, indicó que la tesis que acoge es la más beneficiosa a la trabajadora, sin atender la tesis que señala que se puede efectuar despido sin acudir a la oficina de trabajo si se expone una justa causa; advirtió que si la demandante no está en capacidad de desempeñar el cargo de odontóloga se le deberá reubicar en un cargo de igual categoría. Dijo respecto a los montos a pagar, que estos serán a partir del 1 de marzo de 2016 al haberse aceptado por la demandante el pago de emolumentos hasta esa fecha y procedió a hacer liquidación y señaló que lo referente a vacaciones no serán compensadas en dinero, sino que deben ser disfrutadas por la demandante, absolvió de la inclusión de los auxilios de rodamiento y alimentación como factor salarial por no haber quedado demostrado; y absolvió por concepto de despido injusto al ser una pretensión subsidiaria.

Continuó con el análisis, ahora en lo que hace referencia a la indemnización plena de perjuicios que se reclama por la supuesta culpa de empleador en la ocurrencia de las enfermedades o patologías; realizó el análisis de las pruebas en lo tocante para concluir que

las recomendaciones hechas estaban direccionadas a disminuir el riesgo y aumento en las patologías y señaló que con lo adosado en el legajo se advierte que la empleadora no actuó como un buen padre de familia y no hizo lo que debía hacer y que en efecto fue su culpa la que generó las múltiples dolencias de la activa; impuso condena solo por perjuicios morales en cuantía de 20 SMLMV a favor de la demandante y de su hijo, a cargo exclusivo de la CMPS; se absolvió a la llamada en garantía de todas las condenas de orden económico, sin embargo se le impuso condena tendiente a realizar un plan que contenga actividades de prevención, asesoría y evaluación respecto del cargo de odontóloga que desempeña la demandante, con miras a facilitar el reintegro de la misma.

2.2. DE LA APELACIÓN

2.2.1. Parte demandante

Interpuso recurso parcial, señaló que no fue tenido en cuenta el auxilio de rodamiento y alimentación como factor salarial pese a ser un pago habitual y permanente y que por tanto debía incluirse en todas las liquidaciones de prestaciones

En cuanto a la tasación de los perjuicios morales fijados en 20 SMLMV, dijo que no guardan equivalencia teniendo en cuenta la situación de salud que ha debido afrontar la demandante, su vida social y familiar le cambió atendiendo las patologías que le fueron diagnosticadas y calificadas y pide revisar el monto de los perjuicios.

Así mismo se duele de la absolución de los perjuicios fisiológicos y materiales, recordó que el juez no los impuso por cuanto se ordenó el reintegro, sin embargo dijo, que la condena por reintegro corresponde a una sanción legal establecida en la norma por haber sido despedida sin el permiso respectivo, y la tasación de los perjuicios materiales y fisiológicos corresponden a condena como consecuencia de indemnización plena de perjuicios por la omisión en el cumplimiento de la protección y cuidado para su trabajadora.

2.2.2. Cooperativa CMPS

Interpuso también recurso, expuso como reparos 2 situaciones puntuales relacionados con la terminación del contrato y la presunta estabilidad laboral; y el análisis que se realizó frente a la existencia de la culpa patronal establecida en el art. 216 del CST; frente al primer punto dijo estar inconforme con la forma como se abordó el análisis, en tanto se desconoció el precedente establecido en la sentencia SL1360/ 2018 Rad. 53394, en tanto en esta decisión se establece la forma como debe hacerse el análisis por parte del fallador cuando se sustenta la decisión en una terminación con justa causa, pide tenerse en cuenta la excepción denominada “terminación por justa causa por incumplimiento de la trabajadora”, indicando que a la demandante se le inició un proceso disciplinario por no cumplir sus funciones, es decir se presentaba a su sitio de trabajo sin funciones; recapituló algunos extractos del proceso, en especial las respuestas 7, 11, 16, 17, 18 entre otras; dijo que después de los descargos vino la decisión que estuvo plenamente justificada pues fue la demandante quien decidió a motu proprio dejar de prestar los servicios, pues en ninguna de las recomendaciones o restricciones se le indicó la imposibilidad de atender usuarios. Recordó que en 2013 fue objeto de sanción disciplinaria y logró mediante sentencia de tutela se le restableciera en el cargo, pero está evidenciado que la demandante tenía una frecuente y constante decidía hacia el trabajo e incumplimiento de sus funciones; indicó que llama la atención que pese a que no prestaba el servicio, su patología se agravaba, lo que atiende a que se veía a la actora manipulando su celular y realizando actos de apoyo a otros colaboradores pese a no haber orden o instrucción al respecto, se pide entonces la revisión de la justa causa planteada. Pidió que se revise la situación de cosa juzgada, en tanto ya existe una orden de tutela que ya había ordenado el reintegro y este se había cumplido es decir que el problema jurídico ya se había desatado y resuelto de fondo en una actuación anterior.

Con relación a la culpa patronal, señaló que el análisis no se fue ajustado a la jurisprudencia civil relacionada con el nexo causal, y el daño, solo se citó normatividad aplicable al caso, pero no se expuso por qué se impuso condena, es decir no hubo un real análisis; así entonces pide se revoque la condena.

2.2.3. Codemandada Mi IPS Eje cafetero

Indicó que su recurso va encaminado a que se revoquen los numerales en los que se impuso condena solidaria; señaló que a lo largo del proceso se evidenció que la entidad no sostuvo vínculo laboral con la activa y que si bien entre las entidades existió vinculo contractual civil se pactó que la dependencia de la activa era absolutamente con respecto a CMPS, siendo esta la única obligada frente a las personas contratadas por ella; pese a prestar los servicios al interior de las instalaciones de la IPS pero no para esta. Pide entonces se procede a la absolución de la codemandada.

2.2.4. La equidad seguros

A través de su apoderada judicial señaló no aceptar la forma parcial en que se declararon probadas algunas de las excepciones que fueron propuestas por la llamada en garantía, en tanto quedó evidenciado a lo largo del proceso que la ARL dio cumplimiento de las obligaciones legales por parte de seguros de vida la equidad, la cual fue total y absoluta, y hubo incumplimiento por parte de la codemandada por no dar cumplimiento a las recomendaciones efectuadas por su defendida; dijo además que si se cumplió con el contrato vigente y todas las obligaciones que impone la ley como prestadora de riesgos profesionales; pide entonces se declaren probadas en forma total las excepciones.

2.3. Alegaciones finales.

Dentro del término concedido a las partes para alegar de conclusión, todas aprovecharon en oportunidad.

-La activa ahondó en lo expuesto en su recurso, haciendo una exposición motivada relacionada con los factores salariales y por qué en su sentir los auxilios de alimentación y rodamiento debían incluirse en este asunto como parte del salario; de otro lado expresó que la tasación de perjuicios fue exigua frente a las consecuencia sufridas con la merma en sus capacidades laborales, las cuales solo son endosables al empleador y recalcó que la tasación de perjuicios materiales se hace obligatoria, sin reparar en que se haya ordenado reintegro, porque ambas no son excluyentes y obedecen a imposiciones normativas distintas.

Por su parte la corporación mi IPS eje cafetero presentó escrito en el que pide la absolución por todo concepto y revocatoria de la sentencia en lo que se resulta desfavorable; recordó que para la época de los hechos entre las entidades existía un contrato de carácter civil, en virtud del cual, los profesionales odontólogos de la empresa Cooperativa Multiactiva Para Los Profesionales Del Sector Salud -CMPS-, prestaban los servicios en odontología a los usuarios que eran asignados a la CORPORACIÓN IPS EJE CAFETERO, empero insiste en que dichos profesionales estaban bajo dependencia y subordinación absoluta de aquella cooperativa es decir que no se generaba relación o vinculo de ninguna naturaleza entre la señora santa y la IPS; recalcó que la cooperativa actuaba bajo su propia cuenta y riesgo al ser una persona jurídica autónoma e independiente.

Finalmente la Cooperativa Multiactiva Para Los Profesionales Del Sector Salud -CMPS, también hizo pronunciamiento, en el que reiteró que la terminación de la relación con la demandante obedeció a una causa justificada, situación que exoneraba a la entidad de solicitar autorización para proceder con la desvinculación; aseguró igualmente que en virtud de un fallo de tutela se le ordenó reintegrar a la demandante y que pese a que se abrió

agenda para la atención de pacientes en la Corporación IPS de Occidente, la demandante tampoco prestó sus servicios sin que aporte una justificación válida.

Indicó que en el plenario no obran los elementos que permitan analizar los elementos de la responsabilidad civil frente a la condena proferida a favor del menor Samuel Restrepo Santa y que además ello no se incluyó en el problema jurídico planteado y por tanto deberá revocarse la sentencia condenatoria en lo tocante.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema Jurídico A Resolver

Conforme con los recursos interpuestos, los problemas jurídicos a desatar son los siguientes:

- a) Verificar si la causa para desvincular a la demandante obedece a una que se enmarque como justa, que eximiera a la cooperativa CMPS, de presentar solicitud ante autoridad competente para proceder con el despido.
- b) Determinar si respecto al reintegro existía cosa juzgada
- c) Comprobar si en este caso quedó demostrada la culpa que se endilga al empleador en el apareamiento de las patologías sufridas por la activa.
- d) Definido lo anterior, y si su respuesta es positiva corresponderá entonces revisar si la tasación de los perjuicios morales es la adecuada y si además hay lugar a tasar perjuicios fisiológicos y materiales.
- e) Verificar si los auxilios de alimentación y rodamiento correspondían realmente a factor salarial.
- f) Determinar si hay lugar a revocar la condena solidaria, en tanto, según lo expuesto por la codemandada Mi IPS Eje Cafetero la señora Santa no fue su subordinada y entre ellas no existió vínculo contractual alguno.
- g) Finalmente resta definir respecto a las responsabilidades de la ARL Equidad, como llamada en garantía.

3.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES Y DESARROLLO DEL CASO CONCRETO.

3.2.1. De la estabilidad laboral reforzada y las justas causas para despedir

Para afrontar el primer problema jurídico planteado, sea lo primero recordar que la parte demandada CMPS, no atacó el hecho de que la demandante se encuentre cobijada por la garantía foral de la estabilidad laboral reforzada, misma que fue declarada por el juez de primera instancia, su inconformidad radica en la falta de análisis de la justa causa que dijo haberse configurado y la consecuente exención de solicitar autorización para proceder con el despido de la trabajadora, por tanto el estudio de la sala se limitará a verificar la configuración o no de la presunta justa causa.

Pues bien, la Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, así reza:

“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 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.”

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria¹, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó², la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido 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.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.”

Como se observa, la Corte Suprema De Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta; pero indicó que en contraposición puede el dador del empleo demostrar que la causa de la desvinculación no fue discriminatoria, si no basada en una causa justificativa.

Esa posición se sigue manteniendo, así se aprecia en la sentencia SL546-2022 del 02/03/2022, Rad. 86873 proferida por la Sala de Descongestión Laboral N.º 3 de la Corte Suprema de Justicia, que se expresó en los siguientes términos:

1 Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

2 Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

“En consecuencia, como lo anota el recurrente, aunque el Tribunal memoró el precedente de esta Sala, especialmente el plasmado en fallo CSJ SL1360-2018, no lo aplicó, por el contrario, se rebeló contra el mismo, e incluso lo consideró discriminatorio, lo cual se deriva de que el sentenciador de la apelación no comprendió las enseñanzas allí plasmadas, en donde de ninguna manera se desampara a las personas beneficiarios de la Ley 361 de 1997, como pasa a explicarse.

En la sentencia aludida, esta Sala de Casación, fijó las siguientes reglas:

La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Como se extracta de la segunda regla atrás copiada, el precedente de esta Corte estableció en favor del asalariado una presunción, de acuerdo con la cual, una vez «demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio», lo que conduce a que el empleador en el juicio, esté llamado a probar la justa causa invocada para terminar el contrato y, de así hacerlo, queda claro que el móvil no fue la condición de salud o discapacidad.

Siendo así, lejos de perjudicar los derechos de los sujetos de especial protección, como lo mal entendió el juez plural, el citado pronunciamiento la Sala de casación laboral los amparó.

Por lo explicado, el tribunal sí incurrió en el dislate jurídico endilgado, al apartarse del precedente vertical de obligatorio acatamiento y, por esa razón, en una exégesis equivocada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto, una vez coligió que Martínez Torres era sujeto de especial protección, debió orientar el análisis a dilucidar si el motivo de terminación del contrato que invocó la compañía, que el mismo ad quem memoró (haber llegado a las 9:00 am, en grado de alicoramiento de 0.28% BAC), estaba probado y si constituía justa causa.

No obstante, en clara rebeldía, se limitó a destacar la ausencia de la autorización previa del Ministerio de Trabajo, como condición inexcusable para la terminación del contrato de trabajo de actor, sin adelantar el estudio inmediatamente enunciado y se itera, apartándose del precedente, consideró que, ante la ausencia de ese trámite, la consecuencia era el reintegro, sin que interesara el motivo informado por el empleador para terminar el vínculo laboral al trabajador.

De lo analizado, el cargo prospera y se casará la sentencia, en consecuencia, la Sala se releva del análisis de los restantes, orientados los dos primeros al mismo propósito, mientras que el cuarto, era subsidiario de los anteriores.”

Visto lo anterior, enfrentando la jurisprudencia aplicable con la sentencia proferida en primera instancia, es innegable que el juez de la causa dejó de aplicar la tesis reiterada por el órgano de cierre de esta especialidad, y en su lugar aseguró que se presentaba más beneficioso para la activa el indicar que era obligación sine qua non del empleador solicitar el permiso ante el ministerio para proceder con el despido y así entonces dejó de revisar si existía una justa causa para ello.

Entonces, activada como se encuentra la protección foral reclamada, -tal como se advirtió desde el inicio del estudio del reparo- es del caso verificar si en realidad la causa por la cual fue desvinculada la demandante se enmarca como justa o no y para ello se debe acudir a lo aportado por la pasiva.

En el archivo No. 21 del expediente digitalizado reposan las pruebas allegadas por CMPS, quien fue declarado como verdadero empleador, en 201 folios; allí se aprecia copia del contrato de outsourcing de prestación de servicios suscrito entre esta entidad y la Corporación IPS Eje Cafetero, y copia del contrato individual de trabajo suscrito entre la cooperativa y la demandante; en el folio 8 del expediente se aprecia memorando remitido a la trabajadora en fecha 21 de febrero de 2013, motivo: descargo falta grave-no prestación del servicio, en la que se le solicita explicación y justificación por la no prestación del servicio para el que fue contratada, al folio 9 se encuentra documento suscrito por el representante legal de la IPS codemandada, mediante el cual informa a la representante legal de Coodontólogos sobre los comportamientos inadecuados que ha presentado la señora Karol Tatiana Santa, enlistando dentro de ellos, ausentismo laboral, negarse a seguir las recomendaciones médicas y devolución de pacientes sin cumplir con la atención de los mismos anexando a dicho escrito las quejas elevadas por los pacientes y un listado de citas canceladas por cuenta de la demandante; al folio 19 se aprecia comunicado remitido por el representante legal de la corporación IPS eje cafetero de fecha 9 de septiembre de 2015 en el siguiente tenor:

“Estimada Dra., por medio de la presente me dirijo a usted frente a la situación que se tornó en inmanejable con la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ, quien en virtud del vínculo contractual suscrito entre las partes ha sido asignada por ustedes a la IPS CARTAGO de mi representada para la prestación del servicio odontológico.

Quiero dejar de presente que frente a todos los requerimientos por ustedes planteados para que dicha odontóloga prestara el servicio, esta empresa ayudó no solo con el cambio de horario de la misma, sino que adicionalmente se accedió a destinar una auxiliar de odontología solo para que le acompañara a la profesional en la atención de los usuarios y adicionalmente ha permitido que a pesar de asignar citas a la profesional en las ocasiones en las que se niega a prestar atenciones, estas sean brindadas por profesional distinto, lo cual ha generado malestar en los usuarios quienes constantemente refieren inconformismos por los cambios en el profesional.

La situación que paso a referir supera cualquier limite, pues la señora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ se ha presentado en la sede sin prestar el servicio y manifestando que no laborará más hasta tanto se le cumplan peticiones que no tienen sustento factico o jurídico alguno. Como prueba de las presentes afirmaciones remito siete (7) actas donde se plasma la situación descrita.

Así mismo se allegaron las actas referidas en el escrito, fechadas entre el 2 y el 9 de septiembre de 2015 que tienen similar texto, variando solo la fecha e indican lo siguiente:

“Siendo las 9:20 am, del día 9 de septiembre de 2015, se presenta la Dra. Karol Tatiana Santa Ramírez identificada con cc # 52718302 a la sede de la Corporación IPS Cartago a cumplir con el horario laboral (en la mañana 9:20 am a 12.20 pm, en la tarde 2:00 pm a 5:40 pm) pero no a cumplir con las funciones para las cuales fue contratada como Odontóloga por Coodontólogos.

La Odontóloga trae una carta donde expone las razones por las cuales no atenderá los usuarios.

Similares actas reposan para las fechas 6 a 10 y 13 de octubre de 2015, con la única variación que a estas últimas se les agregó como firma de constancia la rúbrica de algunos odontólogos y auxiliares de la IPS.

Entre el folio 33 a 44 reposa el análisis al puesto de trabajo -condiciones ergonómicas-, de la señora Karol Tatiana de fecha 2 de febrero de 2010, en este se reseña su historial médico, se describe el tipo de actividad laboral y extralaboral, se efectúan los análisis técnicos y científicos, y se dejan las siguientes recomendaciones:

“RECOMENDACIONES

- Se sugiere que la trabajadora realice calentamiento osteomuscular principalmente de los segmentos superiores, con el fin de evitar fatiga muscular y evitar el stress articular-proveniente-de-las-movilizaciones-manuales,
- Realizar pausas activas frecuentemente y permitir periodos de descanso osteomuscular.
- Continuar con los controles y tratamientos suministrados por la EPS
- Requiere de mesa y silla ergonómica adecuados para realizar las tareas de digitación y que brinda confort postural (ver anexo).”

A folios 47 a 53 se aprecia respuesta a derecho de petición por parte de la cooperativa CMPS que fuere elevado por la activa, en la que se le absuelven 10 solicitudes o inquietudes; entre los folios 60 a 63 reposan actas de seguimiento a pausas activas realizadas entre el 9 de agosto de 2016 y el 10 de septiembre del mismo año.

En el folio 64 se aprecia diligencia de descargos rendida el 2 de octubre de 2015 por la demandante, de las respuestas allí dadas se destaca lo siguiente:

“2. PREGUNTA: ¿Sabe usted las razones por las cuales ha sido citada a la presente diligencia, de ser asertiva su respuesta indique las razones que afirma conocer?

Respuesta: por la no prestación del servicio para el cual fui contratada.

3. PREGUNTA ¿indique si antes de la diligencia de descargos, se le hizo entrega de una citación con la descripción de los presuntos hechos por los cuales se le citaba y las pruebas en poder del empleador, tenidas en cuenta para el inicio de este proceso disciplinario?

Respuesta recibí los documentos, aunque el contenido no era precisamente verdadero

4 PREGUNTA cuánto tiempo lleva vinculada con la empresa y mediante qué tipo control de trabajo?

Respuesta: casi 10 años con contrato indefinido.

5 PREGUNTA Díganos en qué área se encuentra actualmente laborando y cuáles son sus funciones y responsabilidades.

Respuesta odontóloga General FUNCIONES. Atiende usuarios, aproximadamente cada 20 minutos y realizar las actividades propias de odontología general como son endodoncia, exodoncias y operatorios demás actividades de odontología general RESPONSABILIDADES asistir en el horario estipulado por la empresa, asistir las 6 horas y 40 minutos diarias, asistir con uniforme hacer las atenciones a usuarios programados.

6. PREGUNTA indíquenos cuál es su horario de trabajo dentro de la IPS CARTAGO?

Respuesta de 9: 20 am. A 12:20 de la tarde y de 2:00 de la tarde a 5:10 pm

7 PREGUNTA Infórmenos a que se debe que su horario sea de 9:20 am a 12:20 pm y de 2:00 a 5:40 pm?

Respuesta se debe a las recomendaciones de medicina laboral.

8. PREGUNTA: *Indíquenos porque según las recomendaciones de la equidad del 15 de septiembre de 2014, en la columna de observaciones se puede evidenciar que usted no realiza pausas activas porque desde hace casi un año usted NO atiende pacientes. ¿A qué se debe tal afirmación?*

Respuesta: la afirmación se debe a que hice un reintegro posterior a incapacidades prolongadas en septiembre del año anterior, y me encontraba a espera de acompañamiento bien sea por parte de la ARL o de la COOPERTIVA, acompañamiento que nunca se dio por lo que la fisioterapeuta de la ARL después de analizadas las recomendaciones expedidas por medicina laboral me informo que respecto a las pautas no podía escribir que si yo las hacia o no porque en el momento no estaba desempeñando mis funciones.

9. PREGUNTA: *¿Sabía usted que al no prestar el servicio por el cual fue contratada está quebrantando con la sexta cláusula de su contrato de trabajo literal d, que reza “el reiterado incumplimiento de los indicadores de gestión y desempeño”?*

Respuesta: si, pero estoy absolutamente consciente que prima el derecho a la salud y que en estos momentos no estoy al 100 % en mi estado de salud y la empresa tiene conocimiento de ello

10 PREGUNTA: *Como bien manifiesta usted, en el momento que indica que no está a 100 % indíquenos si tiene algún soporte de que indique el porcentaje el que se encuentra?*

Repuesta la calificación está en trámite apenas tenga la hare llegar a la empresa, igualmente se ha enviado al departamento de salud ocupacional de la cooperativa todos los documentos relacionados con la historia clínica, las recomendaciones y soportes de un proceso quirúrgico que está pendiente.

11 PREGUNDO *indíquenos porque si no tiene un documento válido que acredite que no puede prestar atención odontológica a los usuarios usted se rehúsa a no cumplir con las funciones contratadas?*

Respuesta: por el no acompañamiento de la cooperativa del proceso ha sido básicamente el motivo por el cual suspendí las labores. Hay un encargado de salud ocupacional cada 2 meses siempre es una persona diferente.

(...)

15 PREGUNTA: *indíquenos, según como se puede observar en las pruebas obtenidas por parte del empleador y puestas en conocimiento a la funcionaria, usted desde el 2 de septiembre de 2015, no cumple con las funciones para las cuales fue contratada según las correspondientes actas suscritas por el área de coordinación de la IPS CARTAGO, ¿Por qué razón?*

Respuesta: Reitero que mi salud está por encima de mis deberes laborales y mientras no exista las condiciones adecuadas seguirán siendo esta mi postura y yo acudí a mi lugar de trabajo desde el primero de septiembre de 2015.

16 PREGUNTA: *Si bien es cierto, como usted manifiesta que desde el día 1 de septiembre de 2015 usted se presenta a su lugar de trabajo, pero no presta la debida atención a los usuarios, ¿qué funciones o que actividades realiza durante ese tiempo?*

Respuesta Básicamente brindando apoyo a la persona que me está remplazando que es el doctor SEBASTIAN MORADES BASTIDAS, temas relacionados con archivo bodega y todo lo demás del área de odontología. Nosotros no levantamos cajas pesadas en el área de odontología

17. PREGUNTA *indíquenos si las presuntas actividades que usted relaciona con anterioridad fueron ordenadas por su superior o jefe inmediato*

Respuesta: no las ordenó nadie

20. PREGUNTA: De su respuesta anterior, sabe usted cuales son las consecuencias jurídicas de desobedecer las órdenes que conllevan al incumplimiento en sus funciones, presuntamente sin justificación válida?

Respuesta: El año inmediatamente anterior cuando se presentó esta misma situación la cooperativa me envió una carta explicando sobre las consecuencias y además informándome que solicitarían permiso al ministerio de trabajo para mi despido.

21. PREGUNTA: Infórmenos si usted tiene algún antecedente o conductas similares a las situaciones que se ventilan dentro del presente proceso

Respuesta: Han ocurrido tres reintegros laborales, el primer de enero de 2013 o 2014, existe un acta de descargos con respecto a esta situación quien adelantó la diligencia fue doctora CATALINA-DIAZ, quien fue ella la que realizó el acta de descargos y le pedí colaboración porque temía por la salud de mis usuarios. La segunda fue en 12 o 13 agosto del año pasado estuve presente en mi trabajo aproximadamente por una semana y luego me dieron incapacidad por mi enfermedad y nuevamente y el 16 de julio de 2015 laboro normalmente hasta el 31 de agosto de 2015 y es cuando se da la actual situación a partir del 1 de septiembre de 2015 a la fecha.

En el folio 69 reposa el comunicado de la decisión disciplinaria consistente en el despido de la trabajadora, de fecha 19 de octubre de 2015 se hace un recuento de antecedentes, recordando sobre la negativa de la demandante a prestar sus servicios.

En dicho comunicado se dijo entre otras cosas lo siguiente:

“De lo puesto en contexto en las respuestas dadas en la diligencia de descargos y del material probatorio obrante, se puede observar un actuar de mala fe por parte de la colaboradora, en razón a las respuestas dadas sin un argumento probatorio, que se contradicen claramente cuando se evidencia que la entidad ha cumplido con las recomendaciones que se han propuesto y que entre la fecha de 15 de septiembre de 2014 y el 5 mayo de 2015 no han sufrido cambios, se han acatado en debida forma. Lo anterior cuando a la luz de la legislación laboral y de la seguridad social se ha establecido un proceso y procedimiento para la atención de eventos como el que refiere la trabajadora, el cual cuenta con instituciones y procedimientos para atender dichas contingencias. En este orden de ideas, bajo el apego de la norma, la ARL o la EPS, son las entidades que tienen la capacidad de determinar el estado de salud de la colaboradora y con fundamento en ello establecer las capacidades o limitaciones de la trabajadora para ejercer sus funciones. Por el contrario, no es la empresa o la misma trabajadora la llamada a manifestar autónomamente su criterio respecto de su estado de salud y las acciones que se deben ejecutar para preservar el mismo.

Ahora, no obran en el expediente observaciones distintas a las emitidas por la ARL los días 15 de septiembre de 2014 y 5 mayo de 2015 que cambien el panorama de recomendaciones de la trabajadora. Contrario a ello, en estos documentos simplemente se establecieron una serie de recomendaciones, entre las que no se encontraba restricción alguna en la que de forma tácita se dijera que la trabajadora KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ se encontraba impedida para el desarrollo de las funciones como odontóloga.

De los argumentos expuestos es palpable que la decisión de la trabajadora de cesar en el ejercicio de sus funciones no es más que una decisión unilateral, carente de fundamento y que por ende se constituye en una falta a las obligaciones contraídas para con esta cooperativa.

Como normas violadas se expuso el contrato de trabajo en su objeto, capítulo sexto hasta el literal d, capítulo séptimo literal c, reglamento interno de trabajo artículo 39; Artículo 62 numerales 6 y 10.

Finalmente, y como últimas consideraciones indicó:

“De las normas citadas y de la conducta observada de la trabajadora, se refleja a simple vista que la colaboradora quebrantó una obligación esencial de su contrato de trabajo y por lo mismo, ante el carácter grave y reiterativo de su incumplimiento, se hace preciso aplicar la sanción máxima establecida en el contrato de trabajo y la ley laboral, consistente en la TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA, pues no obran en la historia laboral atenuantes de la conducta cometida, sino que por el contrario se observa un actuar reiterado por el cual se han adelantado varios trámites disciplinarios tendientes a obtener justificación sobre el actuar de la trabajadora sin que se hubiera obtenido una respuesta satisfactoria.”

Al folio 80 se aprecia la carta dirigida por la demandante a la señora Catalina Diaz, el 31 de agosto de 2015, en la que informó sobre su decisión de no prestar más el servicio, señaló en su escrito lo siguiente:

“Le comunico de manera respetuosa mi decisión de no atender pacientes a partir del martes 01 de septiembre de 2015, en concordancia con el aumento de mis síntomas desde el ingreso a las labores el día 16 de Julio de 2015.

Para la fecha no ha existido modificación alguna de mi sitio de trabajo, así como no se dado una correcta aplicación a las restricciones laborales expedidas por la ARL La Equidad desde hace más de 1 año, ya que, aunque las recomendaciones vigentes se encuentran a partir de mayo de este año, han sido las mismas desde el año 2014; que incluyen entre otras el control estricto a los elementos que generen vibración y control estricto a desviaciones de muñeca en todos los ejes y hasta el momento no encuentro apoyo de su parte, atendiendo los mismos 20 pacientes en mi jornada laboral, sin tiempo de pausas programadas, sin apoyo ni seguimiento; aun cuando la solución se encuentra en sus manos solo con la voluntad de disminuir la carga laboral en tiempo o en cantidad de usuarios igual que generar un cambio de tareas a realizar.

En el momento mi sintomatología se ha exacerbado, ya casi no puedo manejarla con medicamentos vía oral y me veo obligada a consultar al servicio de urgencias para que administrado medicamento analgésico vía intravenoso o intramuscular.

Considero más que apropiado proteger a mis pacientes de un mal procedimiento y proteger al mismo tiempo mi salud, ya que en los últimos años solo han seguido progresando las enfermedades y lo confirman nuevos diagnósticos ingresados como de origen profesional y la programación de una nueva cirugía que se dará en cualquier momento. Mi estado delicado y considero que no se ha tomado en cuenta en ningún momento, solo ha importado la productividad aún con mis patologías que involucran solamente mi miembro dominante superior derecho.

El enfermero JAMES ANTONNY CUERVO R. encargado de salud ocupacional me informó de la mesa laboral realizada la semana inmediatamente anterior, donde se concluyó cambiar las recomendaciones laborales solo después de la cirugía de reparación de manguito Rotador que tengo pendiente, pero no es posible en este estado complicado con mi mano dominante realizar actividades tan finas y dolorosas; (...)

En el folio 82 se evidencia un seguimiento a las recomendaciones realizado por la ARL la Equidad el día 15 de septiembre de 2014, del listado realizado se chequearon como cumplidas todas las recomendaciones, salvo la relacionada con las pausas activas, en tanto se dejó nota, que para aquella época la trabajadora no estaba atendiendo pacientes

Fecha:	Periodo de duración:	Emitidas por:		Observaciones
08/08/2014		Medico laboral equidad ARL		
Recomendación	Cumple	No Cumple		
Puede realizar actividades evitando la manipulación de cargas superiores a los límites ergonómicos permitidos 5 kg.	X			Se visita a la trabajadora en su puesto de trabajo para verificar que se cumplan las recomendaciones sin embargo la trabajadora hace un año no realiza actividades odontológicas en la empresa por incapacidades a repetición y periodo de vacaciones. Por lo tanto no realiza actividades que requieran fuerza.
Se sugiere realizar sus actividades haciendo pausas frecuentes durante la jornada que permitan el descanso de los miembros superiores y ejercicios de flexibilidad y reacondicionamiento muscular.		X		Actualmente no realiza pausas activas ya que no está atendiendo pacientes actualmente. Se le recomienda a la trabajadora realizar calentamiento muscular esquelético y estiramiento de estructuras comprometidas cuando retome sus actividades laborales.
Se sugiere que las tareas que obliguen posturas incómodas por periodos prolongados y movimiento de abducción mayor a 90° de hombros sean asumidas y sostenidas sin velocidad de acción y/o alta frecuencia por cortos periodos de tiempo.	X			Actualmente la trabajadora no está atendiendo pacientes por lo tanto no adopta posturas mantenidas como tampoco realiza movimientos de hombro. Se recomienda a la trabajadora tener asistencia permanente de la auxiliar en las actividades que involucre movimientos de hombro en flexión y abducción mayor a 90°.
Se sugiere control estricto a actividades que requieran la manipulación de cargas con ambas manos por encima del nivel de los hombros.	X			La trabajadora actualmente no realiza actividades que involucre manipulación de cargas.
Se sugiere control estricto sobre actividades que impliquen movimientos repetitivos de flexión, extensión o abducción forzada de hombro derecho o posturas prolongadas y forzadas en flexión,	X			No realiza ninguna actividad que impliquen movimientos de hombro, codo, muñecas y dedos.

extensión o rotación de muñeca y dedos de mano afectada.				La funcionaria no realiza movimientos continuos.
Se sugiere controlar tareas que impliquen posturas en flexión y extensión de dedos, manos y muñecas y actividades que involucren desviación ulnar o radial que implique agarre circular, halar, o empujar con peso.	X			
Se sugiere control a actividades que impliquen movimientos continuos y/o repetitivos en pronosupinación.	X			La funcionaria no realiza movimientos continuos.
Se sugiere control a factores individuales (peso, flexibilidad fuerza muscular y estado físico), ya que son indispensable para su buen desempeño.	X			Se dan indicaciones a la trabajadora sobre estilos de vida saludables que incluyan actividad física periódica.
Se sugiere permitir la asistencia a las terapias físicas y a las consultas médicas que se programen dentro de su plan de rehabilitación.	X			La trabajadora está asistiendo adecuadamente a todas las actividades propias de su rehabilitación.
Se enfatiza en la importancia de que el trabajador adopte estas recomendaciones para prácticas en su vida diaria cotidiana y extra laboral.	X			Se explica específicamente sobre la importancia de seguir las recomendaciones medicas laborales tanto dentro como fuera de su trabajo.

Concretamente a folio 85 se expuso que la actora no se encontraba realizando sus actividades laborales asistenciales por miedo a exacerbar su cuadro clínico de dolor.

Entre los folios 91 y 102 se aprecian recomendaciones y actas de seguimiento- de fecha 8 de agosto de 2016, en esta se registra también que la demandada ha dado cumplimiento a las

recomendaciones se hace el estudio al puesto de trabajo y las actividades, y la ARL indica que es posible continuar con las actividades propias de la labor de odontóloga.

“CONCLUSIÓN:

Se realiza visita para acompañamiento del reintegro laboral de la señora Karol Tatiana Santa Ramírez con c.c. 52.718.302 de Bogotá, en las instalaciones de la empresa Corporación IPS Occidente en la Unión, Valle; acompaña la actividad la señora Margarita Castellanos
Al comentar las recomendaciones emitidas por la Dra. Maria Alejandra Ruiz, del área de medicina laboral, se evidencia que todas las recomendaciones están siendo cumplidas en sus labores como Odontóloga.

Durante la visita se realizan las siguientes especificaciones:

1. Controlar sus periodos de descansos para permitir recuperación articular y descanso de su mano.
2. Continuar fortalecimiento muscular.
3. Se realiza inspección de puesto de trabajo y se adecua.
4. La medico laboral siguiere seguimiento a recomendaciones el día 8 de septiembre de 2016”

A partir del folio 103, se aprecian comunicaciones vía correo electrónico entre la señora Margarita Castellanos y Jennifer Coconubo asesora de promoción y prevención de la ARL dentro de los cuales la primera informa que la trabajadora Santa Ramírez se rehúsa a laborar y la segunda comunica que desde el 15 de agosto la trabajadora sabía que se iba a reintegrar y que podía iniciar sus labores común y corriente; en el folio 105 se aprecia certificación expedida por la ARL mediante la cual informa que la trabajadora no asistió a las consultas programadas para medicina laboral de los días 13 de septiembre de 2016 y 18 de octubre del mismo año; en el folio 106 aparece el concepto de medicina laboral en él informa la calificación de secuelas en un 19.06% de PCL indemnizada el 18 de mayo de 2016 y dada de alta por el especialista tratante, allí mismo se hizo referencia al cumplimiento al 100% de las recomendaciones emitidas, textualmente se dijo: “Teniendo en cuenta que sus secuelas se manifiestan principalmente por el dolor residual, y que el concepto de los médicos tratantes establece un pronóstico favorable se emitieron recomendaciones para mejorar posturas y evitar recaídas o agudizaciones de su cuadro de dolor, con el cumplimiento de las mismas se garantiza que pueda ejecutar las tareas asignadas de forma segura, es adecuado para el desempeño laboral y evita deterioro o progresión de las enfermedades que padece.

Se insistirá a la trabajadora en la importancia de asistir a los controles programados para continuar brindado manejo y seguimiento médico de sus secuelas por parte de esta ARL, para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones y su estabilidad clínica.”

En el folio 113 aparece el examen médico laboral de ingreso en el que se deja constancia que no hay alteraciones en las extremidades, ni ninguna otra; aparecen las planillas de liquidación de pago de aportes a seguridad social, planilla SOI, así mismo se aprecia el documento por medio del cual se informa sobre el reintegro ordenado en incidente de desacato allí CMPS informa a la demandante que debe hacerse presente en la IPS la Unión dicho documento está fechado el día 5 de agosto de 2016, en documentos posteriores adiado entre el 3 y el 28 de octubre de 2016 la IPS la Unión reporta que la trabajadora demandante se ausentó de su puesto de trabajo, dejando constancia de que la misma presentó una carta en la que explica las razones por las cuales no prestaría el servicio; el 31 de octubre de 2016 se envía citación a descargos a la trabajadora y en comunicado del 8 de noviembre del mismo año se le informa sobre la decisión disciplinaria en la que se resuelve descontar los días comprendidos entre 1 de octubre y el 2 de noviembre; al folio 179 se aprecia la carta remitida por la demandante a la representante de CMPS en la que argumenta la decisión de no acudir más a prestar el servicio en la IPS La Unión luego del reintegro ordenado vía tutela, así reza:

- 1 Se trabaja en un consultorio sin auxiliar de odontología y con un puesto de digitación que no cumple con las exigencias ergonómicas; monitor con altura inadecuada, se colocan

resmas de papel para mejorar altura, pero se remueven cuando hace falla el insumo, no hay apoyo de codos y muñecas para digitar las historias clínicas y los documentos reglamentarios, no hay silla con altura adecuada ya que el escritorio es demasiado alto.

2. Tengo dentro de las recomendaciones laborales atender un paciente cada 30 minutos, pero como debo realizar las labores de la auxiliar de odontología y auto atender mis requerimientos, el tiempo no redundo en trabajo de mejor calidad y se incrementan las labores a realizar (ya que no sólo es el momento de la consulta sino después de ella en funciones como limpiar la unidad odontológica, recoger instrumental, lavarlo y esterilizarlo)

3. Ya estuve incapacitada 3 días en el mes de septiembre a causa de dolor intenso en el pulgar derecho por la artrosis que presento, sin ninguna manifestación por parte del empleador con respecto al puesto de trabajo.

4. Ha desmejorado mi calidad de vida y la de mi hijo, ya que debí contratar a una persona que pueda estar con él mientras me encuentro en La Unión, ya que no puedo recogerlo del colegio como normalmente lo hacía cuando trabajaba en Cartago.

5. Los gastos que se generan por viajar todos los días al Municipio de La Unión, con almuerzo incluido ya que el horario de trabajo es de 9 a 3:40 de la tarde. Es ese uno de los motivos por los que no busqué un trabajo fuera de mi Municipio de residencia.

6. He pasado ya 2 meses buscando una autorización con fisioterapia, para continuar el proceso de rehabilitación pos quirúrgico y como la ARL cambio de modalidad de autorización y todo es telefónico y a través de correo electrónico, no lo he logrado.

7. Por la razón anterior me encuentro sin fisioterapia, cuando fui advertida de que la rehabilitación completa se daba a los 6 meses de realizada la cirugía y aun no tengo movilidad completa.

8. Traslado de especialista en medicina laboral de la ARL para Dosquebradas, Risaralda a un sitio llamado Clínica Reina Marie, que ya en 2 oportunidades e intentado encontrarla y no ha sido posible, por lo que tampoco me encuentro en control con esta especialidad.

9. Los síntomas siguen apareciendo, aunque la carga laboral no sea muy alta, y no deseo seguir repitiendo y cargando con las mismas patologías agudizadas. La causa de las enfermedades laborales sigue estando presente en el desarrollo de mi labor con mayor o menor intensidad.”

Continuando con las pruebas arrojadas por la pasiva, en busca de justificar el despido, se aprecia interrogatorio de parte a la señora Santa Ramírez y algunos testimoniales.

Interrogatorio de parte demandante (min 33:38 audio archivo 62) por parte de CMPS

Aceptó que el 1 de noviembre/07 firmó contrato con la Cooperativa, que ha sido esta entidad la que le ha cancelado salarios y demás prestaciones, admitió que el día 2 octubre de 2015 fue citada a diligencia de descargos, aseguró que en la diligencia acreditó prueba por la cual acudía a su sitio de trabajo pero no ejecutaba labores señalado que esas pruebas corresponden a las restricciones médicas, dijo para el año 2015 la única incapacidad que tuvo fue la concedida entre el 27 -28 de agosto, admitió que en las restricciones dadas por la ARL en ninguna estaba la prohibición de atender pacientes, pero que la cooperativa no atendía a otras restricciones que se le daban, dijo no tener ninguna certificación de la ARL que indicara que no se habían acatado las restricciones; dijo que por medio de acción de tutela se ordenó el reintegro pero que aun así no ha ejecutado la labor, admitió que se le canceló el pago de 180 días de salario y se ordenó el pago de salarios y aportes a seguridad social, dijo que el reintegro que se hizo en septiembre de 2016 hubo acompañamiento de Margarita Castellano, y aseguró que fue el único acompañamiento que se hizo en todo el tiempo, dijo que para el 15 de octubre de 2015, si tenía calificación de pérdida de capacidad laboral, empero en exhibición de documento corrigió y señaló que la calificación correspondía a 17 de diciembre de 2015, dijo que nunca tuvo auxiliar de odontología que le colaborara; dijo que fue requerida 2 veces por no prestar el servicio.

Por la Equidad ARL

Informó las patologías que sufre, y aseguró que la ARL nunca le hizo seguimiento posterior a esas enfermedades con posterioridad a su reintegro y que además nunca hubo

acompañamiento, que según los médicos su enfermedad era grave y progresiva, dijo que La Equidad le canceló la indemnización al momento de la calificación, dijo que contra La Equidad no tiene ningún reclamo económico, pero si con relación a los seguimientos y acompañamientos, aseguró que las recomendaciones que se le dieron siempre estaban dirigidas a un autocuidado, es decir que ella misma verificara los pesos y los ángulos de trabajo, por lo cual no existía la supervisión de un tercero.

Por Mi IPS eje cafetero

Dijo que no firmó contrato con esta entidad, pero que a ella se le había remitido copia del contrato; adicionalmente indicó que la entidad que cancelaba todas las obligaciones laborales era la cooperativa CMPS

Por su parte de los testimonios se advierte lo siguiente:

Anna Nebeth Zamorano Calvo (archivo 05 carpeta 01Comisorio)

Informó ser coordinadora odontológica Regional de Mi IPS Occidente, dijo que su función es coordinar y gestionar cumplimiento de metas, señaló que la EPS tiene sede en la Unión donde hay área de odontología, informó que con la cooperativa CMPS se tiene un outsourcing por medio del cual se le presta el servicio de odontología a la IPS, señaló que no conocer personalmente a la demandante; dijo que la CMPS se comprometió a enviar a una profesional para que cubriera los turnos, dijo que la cooperativa envió a Karol Santa y le hizo acompañamiento junto con la ARL, señaló que para los meses de agosto y septiembre de 2016 la odontóloga prestó sus servicios, pero en octubre ya no se presentó a laborar sin presentar excusa, ni incapacidad, ni ninguno otro, por lo que se requirió a la cooperativa pero la profesional nunca más volvió; dijo que eso generó que se tuviera que cancelar agendas, reprogramar, mover pacientes, dejar procedimiento inconclusos entre otros; señaló que la profesional tenía unas recomendaciones que se podían cumplir en la sede y por eso en el acompañamiento que se hizo por parte de la ARL, se pudo demostrar que todo lo recomendado se podía cumplir para el desarrollo de las funciones; fue enfática en que era la única odontóloga que cubría el servicio y por tanto fue tan traumático que no se volviera a presentar; reiteró que no conoce a la demandante y no estuvo presente el día en que presentaron a la profesional en la sede, dijo que conoció de todo lo dicho en su testimonio porque una vez la profesional no volvió a presentarse indagó sobre todo el proceso previo, dijo que según su entendimiento el empleador de la demandante es CMPS pues fue este quien puso a disposición los servicios de la misma en atención al contrato de outsourcing y señaló que antes no conocía a la profesional.

Margarita María Rojas Rodríguez (min 3:20 archivo 18 carpeta 01Comisorio)

Informó ser directora outsourcing de servicios profesionales para la CMPS, que administra el servicio odontológico contratado por los clientes, dijo estar vinculada con la entidad desde hace 15 años, señaló no conocer personalmente a la demandante pero sabe que es una trabajadora a la que se le finalizó la relación por justa causa, indicó que cuando tomó el cargo la profesional prestaba sus servicios y los ejecutaba, pero que desde 21 de febrero de 2013 esta decidió asistir al punto de trabajo pero no ejecutar ninguna de las funciones que le correspondían, comentó que con antelación se hicieron procesos con ARL, y la empresa cumplió con las recomendaciones para que la trabajadora pudiera seguir con su actividad; dijo que la demandante para octubre de 2015 no había presentado ninguna calificación de pérdida de capacidad; reiteró que la demandante fue quien decidió presentarse al sitio del trabajo pero no prestar el servicio para el que había sido contratada, manifestó que obviamente eso afectó el servicio de la IPS y le generó malestar pues complicaba sus agendas y el trabajo de los demás colaboradores, por lo que se presentaron varias quejas a CMPS, comentó que en ejecución de la relación se emitieron varias recomendaciones y restricciones y que todas fueron acatadas por la empleadora, que de ello hay prueba con las actas de seguimiento y que la Equidad expidió certificación al respecto; manifestó que se asignó una auxiliar para que le prestara colaboración a la demandante en lo que ella no pudiera hacer, pero que aun así desde febrero de 2013 la profesional no ejecutaba la labor; indicó que la demandante fue

trasladada a la IPS de Occidente La Unión, por el traumatismo que se generó en el servicio odontológico la IPS Eje cafetero, lo que hizo que en principio se cancelara la agenda y se les exigió que colocaran un nuevo profesional que cumpliera la labor que ella no estaba haciendo, continuó diciendo que por una orden judicial se tuvo que reincorporar a la demandante pero como no tienen sedes propias tuvieron que buscar una nueva IPS que recibiera a la profesional con las recomendaciones y que pudiera cumplir con las restricciones lo que se cumplía en la Unión pero que aun así desde septiembre de 2016, la trabajadora decidió no volver a presentarse a su lugar de trabajo e incumplir así con las funciones; dijo que la ordenes que cumplía la demandante era impartidas por CMPS y que esta tenía plan de seguridad y salud en el trabajo, dijo que la CMPS le hizo seguimiento a las recomendaciones y los reintegros, dijo que todo lo que la ARL exigió le fue dado a la demandante como escritorios y silla ergonómica y computador a la altura adecuada, dijo que si se verificó el cumplimiento por parte de la misma aseguradora; dijo que la demandante si tenía que emplear equipos que generaban vibración, pero desde 2013 no realizaba ningún tipo de labor, dijo que las pausas activas si se hacían pero desde septiembre de 2013 ya no porque ni siquiera prestaba servicios, dijo no tener conocimiento de auxilios de alimentación o si a la demandante se le liquidaron las prestaciones con inclusión de ello, señaló que no tiene claridad pero cree que las patologías de la demandante se desarrollaron por las funciones propias de su cargo.

Carlos Arturo Correa Cano (min 20:10 archivo 18 carpeta 01Comisorio)

Dijo que tuvo relación como representante legal suplente entre 2012 y 2017 con Mi IPS Eje cafetero y ejercicio como vocero ante la junta directiva, dijo que con la demandante no tiene ni tuvo ninguna relación; dijo que para 2015 entre las codemandadas existía contrato para la prestación de servicios de odontología; indicó que la IPS Eje cafetero no tuvo relación directa con la demandante, pero que conoció el asunto con la profesional porque tuvo muchas complicaciones en la prestación de sus servicios en cumplimiento de la obligación contractual entre entidades; dijo que la IPS tenía varias entidades en la modalidad de prestación de servicios, pero que con la CMPS siempre hubo complicaciones semana a semana debido al incumplimiento de la profesional, tocaba monitorizar permanentemente y siempre salían inconformidades y fue necesario solicitar el cambio de personal, pues la contratista tenía la obligación de prestar el servicio, señaló que una de las inconformidades se presentó en el mes de septiembre de 2015 ante la CMPS e incluso se cesó la prestación del servicio total con dicha entidad dados los incumplimientos presentados. Dijo no saber qué tipo de contrato tenía la demandante con la codemandada CMPS o la extensión de la misma; señaló que, dentro del ejercicio de la relación comercial entre las instituciones, al ser la IPS quien habilitaba el servicio y quien garantizaba las normas de infraestructura, era quien ponía a disposición la unidad con las especificaciones normales de odontología y la silla; dijo que cada servicio se adelanta con guías estandarizadas de calidad que los profesionales ya conocen y que solo se adecuan a la población específicas; dijo que la corporación Mi IPS solicitó a CMPS el cambio de profesional debido al incumplimiento de la demandante en la prestación del servicio, complicaciones con los pacientes, de ambiente laboral con los demás compañeros, pues les tocaba atender los pacientes de la demandante, que mientras los demás atendían 3 pacientes por hora ella solo atendía uno, que fue necesario asignarle un auxiliar para ella sola cuando la directriz era un auxiliar por cada 3 odontólogos, dijo que las pausas activas son responsabilidad propia que asume el mismo trabajador y era necesario que sacara sus espacios para ello.

Se recuerda que, en la carta de terminación de la relación, se le imputó a la ex trabajadora como causa justificante "la decisión de la trabajadora de cesar en el ejercicio de sus funciones no es más que una decisión unilateral, carente de fundamento y que por ende se constituye en una falta a las obligaciones contraídas para con esta cooperativa."

Recuérdese entonces que se pusieron de presente como normas violadas:

El contrato de trabajo en su objeto,

II. OBJETO. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes. El trabajador se compromete a guardar absoluta reserva sobre los documentos, procedimientos y toda aquella información como procesos administrativos, técnicos y operaciones comerciales, bases de datos, tarifas, que por razón de sus funciones o por cualquier causa llegue a su conocimiento y tenga relación directa o indirecta con el empleador y en general se compromete a guardar lealtad para con su empleador. La violación de esta disposición se califica como falta grave sin perjuicios de las demás acciones legales y extralegales a que haya lugar.

El capítulo sexto del mismo contrato hasta el literal d,

VI. TERMINACION UNILATERAL. Las partes acuerdan que, además de las justas causas señaladas por la ley para la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, se constituyen también como justa causa para dar por terminado el contrato de manera unilateral por parte del empleador, las siguientes faltas que en virtud del contrato se consideran como gravísimas: a) Cualquier incumplimiento a las obligaciones especiales del cargo estipuladas en el capítulo VII del presente contrato b) El incumplimiento por un día a sus labores sin justificación para ello. c) El incumplimiento grave de sus deberes como odontóloga d) Ejercer competencia desleal hacia la Cooperativa llevando pacientes de esta a consultorios privados sea propios o de terceros sin la autorización de la Cooperativa e) La violación de la reserva que hace lugar en el artículo II. d) El reiterado incumplimiento de los indicadores de gestión y desempeño

Capítulo séptimo literal c,

VII. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR EN VIRTUD DEL CARGO. Son obligaciones especiales del trabajador en razón de su cargo las siguientes: a) El cumplimiento de las jornadas estipuladas por el empleador para la operación de producción. b) La disponibilidad de los turnos estipulados por el empleador para la actividad contratada. c) El cumplimiento de las agendas ordenadas por el empleador para la atención de pacientes.

Reglamento interno de trabajo artículo 39, después de revisado exhaustivamente el expediente no se encontró y finalmente el Artículo 62 CST numerales 6 y 10.

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Se hace importante subrayar, que las faltas contenidas en capítulo sexto del contrato de trabajo fueron calificados como gravísimas por las mismas partes dentro del convenio por ambos suscrito; se hace especial énfasis en esta situación, habida cuenta que la Sala Laboral de la Corte Suprema De Justicia en sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, recoge y reitera una anterior jurisprudencia en el siguiente sentido:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en

esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

Así, de cara a lo transcrito y teniendo en cuenta que las conductas desplegadas por la demandante estaban previamente descritas en el contrato de trabajo y estaban calificadas como gravísimas, podría señalarse entonces que, en verdad, existió la causa justificada para proceder con el despido de la trabajadora, sin embargo, no se puede dejar de lado que el Art. 16. del Decreto 2351 de 1965 a la letra indica:

“Reinstalación en el empleo. 1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

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

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

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.”

Por idéntica senda se refiere el Art. 8 de la ley 776 de 2002 que establece:

“ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

Evidente se hace, que la justificación del empleador para proceder con el despido de la trabajadora fue la falta de prestación del servicio; sin embargo, no existe evidencia de que el empleador haya desplegado todas las opciones para proporcionar a la demandante un cargo compatible con sus actuales capacidades; el apoderado de la pasiva al momento de presentar su recurso hizo alusión a la sentencia SL1360-2018 en lo que hace referencia a la verificación de la justa causa, empero omitió analizar el siguiente aparte:

“Así las cosas, para esta Corporación:

La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por

imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

En lo que concierne al literal c) transcrito, en armonía con lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C531-2000, se tiene que el legislador establece como mecanismo especial la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, en aquellos eventos en los cuales la finalización del contrato de trabajo carece de una justa causa y la discapacidad es un obstáculo insuperable para prestar el servicio, para lo cual, sin embargo, es deber de la autoridad administrativa verificar el agotamiento de las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral del trabajador (CSJ SL1360-2018, CSJ SL2548-2019 y CSJ SL260-2019).

Así las cosas de cara a las pruebas allegadas tanto por la demandada como por la señora Santa Ramírez, quedan en evidencia múltiples documentos que dan cuenta de la sugerencia dada por medicina laboral que recomienda reubicación de la trabajadora, tal es el caso de lo que se aprecia en el Fol. 76 documento emitido el 31 de julio de 2012 por medico laboral Ricardo Santamaria de la ARL; y para 2 de enero de 2013 y fechas posteriores se emiten recomendaciones para la readaptación y aunque en estas no se dispone reubicación, se aprecia que las recomendaciones son equivalentes en tanto se sugiere no realizar actividades que generen vibración en la extremidad afectada, situación que en su oficio como odontóloga era imprescindible y por tanto la obligación de reubicar a la demandada era perentoria, o en su defecto y ante imposibilidad absoluta de instalarla en otro cargo solicitar el permiso necesario para proceder con el despido.

De cara a todo lo dicho, habrá de decirse que la decisión del juez de primera instancia debe ser confirmada, en lo que se refiere a la orden de reintegro, pero ello conforme con las consideraciones acá vertidas.

3.2.2. Respecto a la cosa juzgada.

La pasiva indicó en su recurso que para la fecha en que se dictó sentencia, la activa se encontraba reintegrada o reestablecida en su puesto de trabajo, en atención a una orden judicial de tutela y aseguró que por tanto existe cosa juzgada y no hay entonces razón alguna para analizar nuevamente el caso; al respecto bastara con señalarse, que la orden de tutela en la que se protegió el derecho fundamental a la demandante, (sentencia T 005 del 4 de febrero de 2016 proferida por el juzgado primero Penal del Circuito de Cartago, se indicó de manera expresa y acertada, que dicha protección era transitoria, en los términos del Art. 8 Decreto 2591 de 1991, ordenándose a la activa promover acción laboral ordinaria en un plazo no mayor a 4 meses, así se dijo expresamente:

“Déjase puntuado que la afectada, Santa Ramírez, deberá promover la acción laboral correspondiente en plazo no mayor de cuatro meses (art. 8°, Dcto. 2591/1991). Amén de que esta tutela tendrá vigencia sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para resolver de fondo sobre la acción que habrá de instaurar la actora.”

Por lo anterior, se ha de decir que para el caso de marras no existía cosa juzgada y era plenamente competente la especialidad para resolver de fondo.

3.2.3. De la culpa del empleador

Para resolver parte esta sala por definir el concepto de culpa, misma que se representa como aquella acción del agente que habiendo podido ser prevista, no lo fue, y que causa un daño; o

aquella en que el agente no previó los efectos nocivos de su acto, habiendo podido preverlos, o en la que los previó, pero confió imprudentemente en poder evitarlos.

El Art. 216 de la codificación sustantiva del Trabajo, establece una forma de indemnización total y ordinaria por los daños causados al trabajador o a sus causahabientes, que se encuentra soportada en la culpa del empleador en el desencadenamiento de un suceso dañoso; en esta forma de responsabilidad, la culpa del empleador es el elemento esencial en la ocurrencia del percance laboral, configurándose como una responsabilidad subjetiva cimentada en la culpa.

Ahora bien, es menester definir el grado de culpa y responsabilidad que recae sobre el empleador en el acaecimiento de accidentes o en el apareamiento de una enfermedad, para total comprensión es del caso acudir a la sentencia SL2845-2019 Radicación No. 77082, mediante la cual la Corte Suprema de justicia en su Sala de Casación Laborar enseñó lo siguiente:

“Para resolver se hace necesario acudir a las normas de carácter civil, a fin de precisar en qué consisten los diversos grados de culpa y, en tal medida, cuál es la responsabilidad del deudor. Así, el artículo 63 del Código Civil hace una distinción clara entre la culpa grave, la leve y la levísima y explica que, la primera consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios; que la segunda se configura por la falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, tal como lo haría un buen padre de familia; mientras que la levísima se presenta cuando no se emplea la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

En armonía con dichas definiciones, el artículo 1604 ibídem establece que el deudor es responsable de la culpa grave en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en aquellos en que el deudor es el único que reporta beneficio, todo, sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes y de las estipulaciones expresas de las partes.

Lo anterior significa que, en principio, la culpa derivada de los accidentes y enfermedades de origen laboral que se presentan en desarrollo del contrato de trabajo es la leve. Sin embargo, ello no siempre es así, tal como lo ha definido esta Sala al considerar que en ciertos casos también se configura la culpa grave del empleador cuando, por ejemplo, a sabiendas del peligro inminente que deben afrontar sus trabajadores en zonas de conflicto armado, deliberadamente los envía a laborar sin haber tomado las medidas de seguridad necesarias (CSJ SL16367-2014).”

En ese orden de ideas, estando frente a un contrato en que existía beneficio recíproco de las partes, se debe aplicar por defecto el concepto de culpa leve, esto es aquella falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en la realización de sus negocios propios.

Ahora bien, vale la pena recordar que para que procedan las indemnizaciones derivadas del Art. 216 atrás relacionado, la culpa debe estar comprobada, es decir que esta no se puede presumir; al respecto se puede traer a colación el reciente pronunciamiento (SL633-2020 Radicación No. 67414) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de la cual se infiere que cuando se reclama por vía judicial la indemnización plena u ordinaria, el trabajador o sus causahabientes soportan la carga de probar el hecho generador del daño, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre el comportamiento culposo y el perjuicio.

Por su parte, en sentencia SL11877-2017 Radicación 45109, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, a través del M.P. Gerardo Botero Zuluaga señaló:

“La indemnización plena y ordinaria de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, es una regulación autónoma de la responsabilidad patronal, que sólo puede ser declarada en la medida en que esté acreditado el hecho o hechos que la demuestren suficientemente, por lo que se excluye cualquier presunción, salvo contadas excepciones que no aplican al caso.

Al respecto esta Sala, en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 42374, expuso:

Con todo, cumple acotar que lo que la línea jurisprudencial de esta Sala de la Corte ha decantado, es que conforme al texto del precepto legal varias veces citado, el éxito de la pretensión indemnizatoria está supeditado a la cabal demostración de la culpa del empresario en la producción del resultado dañoso para el asalariado como, por ejemplo se dejó dicho en sentencia de 5 de septiembre de 2000, radicación 14718:

“En efecto, la mentada disposición es categórica al tener como supuesto indispensable de la indemnización plena el que la culpa del empleador en la ocurrencia del siniestro sea suficientemente comprobada, lo que excluye que el punto sea materia de presunción alguna o que la carga de probar lo contrario corresponda a quien proporciona el trabajo, tal como lo entendió el ad quem en este asunto. Interpretación que, por otra parte, es la que de manera explícita ha dado la Sala de Casación Laboral de la Corte en repetidas ocasiones, para lo cual basta consultar, entre otras, la sentencia de 30 de marzo de 2000, donde en lo esencial se dijo:

<... resulta pertinente anotar que no encuentra la Corte que haya sido equivocada la interpretación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el patrono “está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios” cuando haya sido suficientemente comprobada su culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, pues, como ha tenido oportunidad de precisarlo, entre otras en las sentencias memoradas por el Tribunal en su fallo, dicha obligación queda a su cargo cuando –como expresamente dice la norma- “exista culpa suficientemente comprobada del patrono”, exigencia legal que no permite que sea dable presumir dicha culpa incluso en aquellos casos en que realice “actividades peligrosas”. Ello por cuanto no puede pasarse por alto que fue el surgimiento del maquinismo y de la moderna industria lo que obligó a dictar leyes que regularan de manera especial los accidentes de trabajo.

Con este breve recuento de la evolución que ha tenido la reparación de los perjuicios por los riesgos de trabajo - señala el fallo materia de esta reproducción parcial, luego de hacer una síntesis de los diferentes momentos que la figura ha tenido en Colombia - se facilita determinar el contenido y alcance de los preceptos legales que regulan la materia, conforme a los cuales la regla general es la de que el empleador responde objetivamente por los daños que el trabajador sufra a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por lo que constituye una situación excepcional la indemnización total y ordinaria por perjuicios, y únicamente procederá si la enfermedad profesional o el accidente de trabajo ocurre por existir “culpa plenamente comprobada del patrono>”. (subrayado fuera de texto)”

Con todo lo anterior queda claro con suficiencia que existen 2 diferentes tipos de responsabilidad en el acaecimiento de un accidente de tipo laboral, tales son la objetiva y la subjetiva, siendo esta última la que debe probarse en casos como el presente; queda también claro que pueden ser distintos los grados de la culpa que se predicen en el acaecimiento de un accidente de tipo laboral, siendo por regla general la culpa leve.

Entonces, conforme la posición jurisprudencial anotada, para que se cause la indemnización consagrada en el CST Art. 216, deben encontrarse suficientemente comprobados:

- 1. La ocurrencia del riesgo – enfermedad o accidente laboral-*
- 2. La culpa del empleador en la ocurrencia del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo.*
- 3. El incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo preceptuado por el artículo 56 ibídem, de modo general le corresponden.*
- 4. El nexo causal entre el incumplimiento y el riesgo.*

Aterrizando en el caso que ocupa la atención de la Sala, lo primero que debe verificarse es la ocurrencia del “riesgo-accidente de trabajo o enfermedad profesional”; al respecto, se tiene la plena certeza de su existencia pues con respecto a las patologías sufridas por la actora, quedó plena evidencia en la resolución al reparo anterior; reposa además prueba documental del origen laboral de esas patologías y no se presentó duda ni debate al respecto.

Continuando con el estudio, se puede asegurar que la demandante se desempeñó para la CMPS como odontóloga, que tenía asignada la atención de pacientes, realización de limpiezas, endodoncias, exodoncias, digitalización de historias clínicas entre otros, (ver fol. 15, archivo 03.1) labor que implicaba posturas de flexión, extensión manos, muñecas, ejercer fuerza y ejecutar movimientos repetitivos. Bajo esos presupuestos, corresponde definir si, como responsable de la prevención de riesgos en el trabajo y de adoptar medidas especiales de protección, el empleador cumplió sus obligaciones a la luz del Código Sustantivo del Trabajo y del Decreto 1295 de 1994.

El informe de evaluación de puesto de trabajo, practicado el 13 de febrero de 2009, recomendó:

Al determinar el proceso, tareas, organización, carga física y aspectos del diseño de puesto de trabajo para la ejecución de la actividad se concluye:

- Minimizar movimientos repetitivos y forzados al nivel de miembros superiores.*
- Cumplir con el programa de pausas activas y acondicionamiento físico.*
- Se sugiere adecuación de escritorio, a corto plazo: instalarle porta teclado que cuente con espacio para el teclado y mouse. largo plazo: Cambio de escritorio.*
- Adecuar una silla con rodachines 5 patas, para minimizar movimientos inadecuados al sentarse y levantarse.*

Lo consignado muestra que la tarea que realizó la extrabajadora mientras permaneció al servicio de la empresa, demandaba medidas especiales para evitar, principalmente, afecciones en los miembros superiores. Al auscultar el expediente, no se observan los correctivos adoptados por la empresa a partir de las sugerencias realizadas, pese a que reposan cartas en las que la demandante reclama la aplicación de los correctivos, como se aprecia en el escrito del 7 de enero de 2010 fol. 25 del mismo cuaderno ya descrito y la respuesta a la misma en la que se le indica que si se hicieron; el 2 de febrero de 2010, se hizo nuevo análisis al puesto de trabajo (fol. 33 y ss. archivo 21 del expediente digital) en esta se encontraron similares falencias y se sugirió nuevamente la realización de pausas activas, calentamiento osteomuscular y cambio de escritorio y silla por ergonómicas adecuadas. No hay evidencia en lo traído a juicio, de que las recomendaciones se hubieran implementado y puesto en marcha antes del año 2014, año que registra la documental y que fue ampliamente relacionado ut supra.

Así mismo hay reporte un sinnúmero de nuevas restricciones y sugerencias, dadas por los médicos tratantes tanto para la protección de la trabajadora como para la reincorporación a su cargo cuando regresaba de las incapacidades y cirugías, que de haberse implementado oportunamente habrían redundado en bienestar de la trabajadora.

No puede perderse de vista que la señora Santa ingresó el 1 de noviembre de 2007 a la empresa, a desempeñarse en una actividad que implicaba movimientos mecánicos y repetitivos que comprometía sus miembros superiores; esto, obligaba al empleador a acatar las medidas preventivas para preservar la salud de la demandante o al menos mitigar el riesgo en el trabajo, pero el accionado no acreditó que hubiera sido así. Las adoptadas, desde 2014 -según lo que quedó demostrado en el asunto, - resultaron insuficientes y tardías pues, como se ve en todos los documentos, sus patologías iniciaron, se desarrollaron y agravaron a lo largo de la existencia del vínculo.

Conforme a lo anterior, acertó el juzgado al concluir que la empresa obró con negligencia y al indicar que quedó suficientemente comprobada la culpa del empleador en el evento laboral, así como el nexo causal entre aquella y el perjuicio ocasionado a la salud de la señora Karol Tatiana como efecto de la falta de previsión de la enjuiciada, y el incumplimiento de sus deberes de protección y seguridad en la salud de la trabajadora. Así las cosas, en lo que a este punto se refiere, es del caso confirmar la decisión de primera instancia.

3.2.4. Tasación de perjuicios

Definido lo anterior, se procede al estudio de los perjuicios reclamados en la pretensión 14, de los que se duele la activa no fueron impuestos por el A quo.

Con relación al Daño Emergente, la Sala advierte que si bien, fue solicitado, ningún elemento de juicio se aportó para demostrar algún gasto en que hubiera incurrido la demandante a consecuencia de la enfermedad diagnosticada, por lo contrario, reposa prueba irrefutable de que fue su ARL quien corrió con los gastos a que había lugar conforme a la obligación que le correspondía.

Respecto al lucro cesante consolidado y futuro se ha de recordar que este corresponde a la ganancia o provecho que deja de reportarse, como consecuencia de la merma en la capacidad laboral de la trabajadora.

La Corte Suprema de justicia en Sentencia SL 5136 de 2021 expresó lo siguiente:

“Los anteriores elementos dan cuenta que el señor Agudelo Bedoya, contrario a lo manifestado en la réplica, en efecto continuó recibiendo sus remuneraciones salariales sin prueba de una disminución de ellas, por lo que no se acredita un perjuicio económico ocasionado por la culpa patronal a título de lucro cesante, en relación con una «[...] merma en los ingresos del trabajador» (CSJ SL887-2013 reiterada por CSJ SL1530-2021 y CSJ SL2845-2019).

En otras palabras, no puede concluirse que el trabajador hubiera dejado de percibir sus ingresos laborales habituales (CSJ SL18360-2017), de suerte que le asiste razón a la recurrente cuando censura la condena del lucro cesante.

Debe recordarse que el lucro cesante está encaminado a resolver la situación de perjuicio en que se halle una persona que pierda su ingreso o lo vea deteriorado por un evento, en este caso una enfermedad profesional. Así, es un concepto reparatorio de los ingresos del trabajador, mientras que la indemnización plena incluye otros aspectos que buscan reparar las demás dimensiones personales por el daño sufrido, como el daño a la vida en relación o los daños morales, de suerte que no es dable confundir los fines especiales que procura cada uno de estos aspectos.”

Para liquidar entonces dicho lucro cesante habría que partirse por una fecha cierta en la que finalizó la relación, pero para el caso en concreto es evidente que se efectuó un reintegro por vía de acción constitucional y adicionalmente se condenó al pago de los salarios y demás

prestaciones, por tanto, mal se haría en imponer nueva condena tal como lo expuso el juez en su sentencia.

Con relación a los perjuicios morales subjetivados y fisiológicos, recuerda esta sala que En providencia CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867, se precisó que estos involucran aquellos denominados subjetivados, equivalentes al precio del dolor físico y de las afecciones psicológicas padecidas por el afectado. Así explicó:

[...] la Corte sostuvo que los perjuicios morales se dividen en objetivados y subjetivados. Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir.

Sobre la tasación del *pretium doloris* o precio del dolor, viene bien recordar que en sentencia CSJ SL4665-2018, se insistió en que quedaba al arbitrio del juzgador, para lo cual debe considerarse el impacto emocional por el daño causado y el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1 y 5 de la Constitución Política

Con relación a este tópico, no cabe duda de las limitaciones que sufre la activa, pues de ello da cuenta su copiosa historia laboral, así como la calificación de pérdida de capacidad adosada al expediente (fol. 5 archivo 3.4). A juicio de la Sala, es innegable que la enfermedad adquirida por Karol Tatiana Santa la ha afectado emocionalmente, al ver comprometida la movilidad y sensibilidad en sus manos, sumado a los dolores que le genera la patología, así como por sentirse disminuida para la ejecución de labores cotidianas. Ello permite deducir la generación del daño, y de contera la necesidad de imponer condena por perjuicios morales subjetivados; ahora bien, sobre la cuantía en la que los mismos fueron impuestos debe indicarse que se estiman en la suma de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes del momento en que se haga efectivo el pago y exclusivamente a favor de la demandante, y es que en realidad, los perjuicios que eventualmente se hubieren causado al menor Samuel Restrepo Santa no quedaron demostrados, al punto que ni las testigos traídas a juicio **Maria Gladys Cardona (min 55:40 audio archivo 62)**, **Claudia Milena Gracia Gaviria (min 01:20:46 audio archivo 62)** **Luz Mary Valencia Valencia (min 01:59:46 audio archivo 62)** pudieron decir algo respecto al menor.

Maria Gladys Cardona (min 55:40 audio archivo 62)

Dijo que trabajó para la corporación en el área de servicio farmacéutico, que se incorporó antes que la demandante quien se vinculó para desempeñarse como odontóloga, comentó que se veían regularme como con las demás compañeras, pero que después empezó a notarla con una férula y después se percató de sus ausencias e incapacidades, que obviamente preguntó por qué faltaba y se enteró de las patologías de sus manos, que cuando regresó conversaban y la demandante le comentó que estaba reubicada, informó que se desvinculó en 2016; dijo que conoce a la demandante desde el 2006 cuando empezó a trabajar con ella, dijo que para la IPS eje cafetero empezó a prestar servicios en 2007; indicó no conocer a la cooperativa CMPS, que la demandante usaba los instrumentos de la corporación para la ejecución de sus funciones, que recibía ordenes de la señora Elizabeth Cabezas, dijo no saber si tiene recomendaciones o restricciones, aseguró que la demandante ya no labora, que realmente no sabe la razón de su desvinculación, ni la fecha, dijo no saber si las patologías de la activa afectan de algún modo su vida personal o familiar; señaló que debido a la función que desarrollaba no tenía mucho tiempo de estar en contacto con la demandante, dijo que nunca tuvo en sus manos incapacidades u ordenes de reubicación a favor de la actora, comentó que su lugar de trabajo no quedaba en el mismo espacio físico que el de la activa, sino en un local contiguo.

Claudia Milena Gracia Gaviria (min 01:20:46 audio archivo 62)

Comentó que trabajó para la corporación IPS eje cafetero entre 2001 y 2010, comentó que Karol ingresó como en el año 2005 por medio de la empresa Coodontologos, dijo que después de un tiempo empezó a tener problemas en su mano y a necesitar una férula, señaló ser auxiliar de enfermería y que por eso trabajaban juntas, señaló no conocer a la cooperativa CMPS, indicó que en el año 2010 se fue a vivir a Riohacha, que perdieron un poco el contacto pero que después regresó a Cartago y la demandante le comentó todo lo relacionado con su enfermedad y tratamiento, también le comentó que ya no laboraba en la IPS; informó que las funciones desarrolladas por la activa era como odontóloga; informó que fue en 2008 cuando empezaron las dolencias de la demandante que desde esa época a ella le tocó prestar el servicio sin auxiliar, porque las piezas de mano tenían mucha vibración y eso era malo para ella, y que quien tenía que hacer mantenimiento no lo hacía o se tardaba mucho para hacerlo y que duraban poco tiempo buenas; que esa gestión de solicitar reparación se hacía por medio de la coordinación, señaló que cuando la demandante empezó a laborar estaba muy bien; informó que algunos elementos eran inadecuados porque las sillas no tenían rodachines, que los escritorios eran o más altos o más bajitos de lo requerido, indicó que en el tiempo que estuvo trabajando junto con la demandante la recomendación era hacer pausas activas y usar la férula, pero que lo primero era casi imposible porque mantenían la agenda llena; respecto al entorno social y familiar de la demandante dijo no conocer nada, si hubo afectación, porque compartían mucho en el trabajo pero no por fuera; dijo que la demandante se vio muy afectada el hecho de no tener auxiliar porque eso le agudizó el dolor, señaló que si hubo algunas modificaciones al escritorio de la demandante, pero que según lo que tuvo entendido la demandante no estuvo conforme; dijo que la demandante no tenía más tiempo del habitual para atender pacientes cuando no tenía auxiliar, que siempre tenía que usar piezas que generaban vibraciones como el micromotor y eran de uso habitual y continuo, dijo que en realidad no se cumplían las pausas activas, que si bien si les enseñaban como hacerlas y los invitaban a ello, no había tiempo de hacerlas; manifestó que la demandante tenía problemas para hacer exodoncias y eso le generaba impedimentos para prestar eficazmente su labor.

Luz Mary Valencia Valencia (min 01:59:46 audio archivo 62)

Informó que laboró para la IPS Eje Cafetero a través de IACGPP servicios integrales Pereira, que laboró por 18 años para la empresa y que Karol trabajaba como odontóloga para la entidad, relató que ella trabajaba en el área administrativa y era quien recibía la documentación de las incapacidades y correspondencia que llegaba dirigida a Karol en todo lo relacionado con el deterioro de su salud; comentó que la demandante por ahí a los 3 años de haber ingresado a laborar empezó a presentar problemas de salud en su brazo derecho por lo que tuvo que hacerse una cirugía de mano y estuvo presentando incapacidades un procedimiento largo, que posteriormente presentó una afectación también en el codo, que cuando se reincorporó tuvo que usar todo el tiempo una férula, que tuvo una incapacidad muy larga por un año, por lo que fue necesario conseguir un reemplazo, que luego se reintegró pero siguió con valoración médica por parte de la ARL, señaló haberse retirado en 2015 y hasta esa fecha ella continuaba con los múltiples problemas en su brazo, y pendiente de otra cirugía, aseguró que antes de que se retirara le solicitaron entregar a la demandante la carta de despido, con la instrucción de que le leyera el contenido antes de que la firmara; informó que cuando la demandante ingresó se le hizo examen de ingreso que mostraba que estaba en perfectas condiciones; refirió que las incapacidades de Karol siempre fueron largas de 20 o 30 días y que casi siempre eran consecutivas prorrogas unas de otras; dijo que hubo recomendaciones del médico laboral de la EPS como del médico de la ARL, y que una vez recibidas esas recomendaciones se enviaban a coordinación de odontología y señaló que si se hizo lo posible por cumplir con las recomendaciones, dijo que la ARL nunca hizo acompañamientos, ni verificaba con la persona y la empresa el cumplimiento y aseguró que nunca hubo ese acompañamiento, dijo que al escritorio si se le hicieron las mejoras; dijo que solo recuerda que la carta de despido llegó y tenía que leerla pero no recuerda ni su contenido, ni quien la firmaba, y solo sabe que fue enviada por Coodontologos, dijo que por un tiempo se contaba con 2 auxiliares de odontología pero hubo una época en la que una de la auxiliar renunció y la que quedó hacía medios turnos en la mañana y la tarde y por tanto

cuando no estaba acompañada la odontóloga debía cumplir las funciones de la auxiliar; aseguró que por lo estrecho de la agenda era casi imposible que la demandante hiciera pausas activas y que además la ARL no estaba pendiente de crear esos espacios; dijo respecto a la conformación del grupo familiar de la demandante que solo sabía que tenía un hijo; respecto al impacto o afectación en su entorno familiar debido al estado de salud dijo que “según su visión” si una persona ha dedicado 5 años para estudiar una carrera ha invertido tiempo y dinero para ello y ya no puede desempeñarse en lo que estudió cree que tiene que verse afectada emocionalmente, dijo que cada quien vive su propia experiencia y lo que diga “son suposiciones” pero esa es su apreciación, expuso que desde su poco conocimiento el cargo de odontólogo requiere la ejecución de tareas repetitivas y el empleo de toda la muñeca.

En torno a los perjuicios por el daño en la vida de relación o fisiológicos, si bien ya se indicó que la Sala no desconoce la secuela emocional que ha tenido la enfermedad en la demandante, esta situación se torna insuficiente para inferir que le imposibilitó realizar actividades sociales, familiares o placenteras propias de su condición humana, o que hubiese alterado su proyecto de vida, y es que como se aprecia a lo largo del expediente no desplegó ningún esfuerzo probatorio para acreditarlo, se itera, las testigos arrimadas fueron claras en manifestar su desconocimiento respecto al entorno familiar de la demandante de indicaron que cualquier cosa que pudieran decir queda en el ámbito de las suposiciones, por manera que no es posible acceder a esta pretensión.

3.2.5. De los auxilios de alimentación y rodamiento

El Artículo 127 del CST, define el salario no solo como la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte; por su parte el Art. 128 señala qué no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador. Así mismo define como no salariales los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, entre otros. La retribución al servicio prestado puede pactarse en diferentes modalidades tal como lo advierte el Art. 132 CST.

El salario puede ser fijo, es decir no alterarse su valor mes tras mes o por el contrario puede ser variable cuando el mismo lo determinan factores tales como las comisiones o porcentajes por ventas o recuperación de cartera, horas extras, trabajo ocasional en domingos o festivos; o cuando la remuneración es con incentivos, entre otros.

Pues bien, pese a lo sencillo que suena en teoría, la determinación de los pagos que constituyen salario, en la práctica el tema no resulta fácil, resultando preciso acudir a ciertos criterios para determinar cuándo una suma que paga el empleador lo constituye efectivamente; se debe verificar entonces:

1. Si su carácter es retributivo u oneroso, esto es que sea una contraprestación directa por el servicio, tales como comisiones o pagos porcentuales, horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo.
2. Que sea habitual
3. Que no constituyan mera liberalidad: ejemplo de ello, el pago de una prima ocasional y voluntaria, participación de utilidades, bonificación ocasional, regalos en días especiales o de celebración; por propia voluntad del empleador
4. Que tenga carácter de ingreso personal: Esos pagos deben ingresar al patrimonio del trabajador para su libre disposición; no para que los emplee en la prestación del servicio.

Entonces, no serían salario los medios de transporte, ni los gastos de representación, por ejemplo.

Dentro del recurso de apelación interpuesto por la activa, señaló que el auxilio de rodamiento y alimentación debían ser tenido en cuenta como factor salarial teniendo en cuenta que correspondían a pagos habituales y permanentes y que por tanto debían incluirse en todas las liquidaciones de prestaciones

Revisado el expediente, con relación a lo mencionado, sólo se encuentran unos pocos desprendibles de pago y nominas, como lo son el documento que reposa a folio 1 del Archivo 03.4 del expediente digitalizado, correspondiente a la liquidación final del contrato, en la que se le cancela a la activa, dicha liquidación y el pago de la nómina correspondiente al mes de octubre de 2015, en este documento se aprecia el pago de salario por 19 días y también se encuentra incluido el auxilio en comento; sin embargo, no reposa ningún otro documento que de cuenta del pago al que se hace referencia, y es que la demandada también allegó algunos desprendibles de nómina (fol. 183 a 197) en los que tanto los rubros de salario como de auxilio de alimentación y rodamiento aparecen en 0.0.

Visto que en realidad no reposa ninguna otra prueba que este relacionada con los antedichos auxilios, encuentra esta sede que tal como lo dijere el a quo en la sentencia de primer grado la permanencia y habitualidad del pago no quedó demostrada, por ende, no se hace factible incluirlos como factor salarial para efectos de las liquidaciones.

3.2.6. De la condena solidaria, a cargo de Mi IPS Eje Cafetero.

La codemandada reclama la revocatoria de la decisión en tanto se le condenó solidariamente al pago de algunos de los emolumentos ordenados en sentencia. Para así pedir sostuvo como argumento que no se demostró el vínculo directo entre la demandante y aquella entidad, que no hubo subordinación y que la única responsable de los pagos debidos a la activa debía ser su empleadora directa.

Pues bien, para resolver basta con acudir a lo expuesto en el artículo 34 del CST, que señala en su numeral 1º:

“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.”

En el caso que ocupa la atención de la Sala, se observa una confusión por parte de la codemandada, pues en realidad fue a este artículo al que hizo referencia el juez al momento de imponer la condena solidaria y no se refirió a ningún otro asunto, no la declaró como obligada principal, ni dijo que entre Karol Tatiana y esta hubiere un vínculo directo. El relativo a la no existencia de vínculo directo con la activa no es de recibo, pues se itera, nunca se dijo que la IPS hubiere sido la verdadera empleadora. La norma transcrita en el sentir de la colegiatura se acopla con exactitud a lo sucedido en el asunto, en tanto la IPS codemandada tiene como labor principal la prestación de atención en salud y así las cosas en su calidad de beneficiaria del servicio prestado por la odontóloga Karol Tatiana Santa, se hace merecedora de la condena solidaria

3.2.7. Respecto a la ARL Equidad, llamada en garantía.

Alegó el tercero vinculado al asunto, que no procede la condena de “hacer” que le fue impuesta, en tanto cumplió con todas sus obligaciones.

En el caso sub judice se recuerda, que fue la codemandada CMPS quien llamó en garantía a la ARL, señalando que esta entidad debía salir en respaldo en caso de que se emitiera condena en su contra.

Se recuerda así mismo, que el juez de conocimiento en el Ordinal 10 de la parte resolutive de su sentencia condenó a La Equidad Seguros de Vida O.C., a “realizar un plan que contenga actividades de prevención, asesoría y evaluación respecto del cargo de odontóloga que desempeña la demandante, tendiente a facilitar el reintegro de esta, lo que deberá verificar y evaluar en compañía del comité paritario de salud ocupacional de la empleadora.” Es decir, tal como lo indicó el recurrente le impuso una condena de “hacer”

Con el fin de resolver sobre este último reparo, se recuerda que el llamamiento en garantía se encuentra estipulado en el Art. 64 del CGP en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 64. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA. Quien afirme tener derecho legal o contractual a exigir de otro la indemnización del perjuicio que llegare a sufrir o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia que se dicte en el proceso que promueva o se le promueva, o quien de acuerdo con la ley sustancial tenga derecho al saneamiento por evicción, podrá pedir, en la demanda o dentro del término para contestarla, que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación.”

*Del texto de la norma, es fácil concluir que el fin único de la intervención de dicho tercero es soportar el **pago** total o parcial de una indemnización u otro emolumento, que por vía judicial se imponga, una vez se demuestre la relación entre el llamado y el llamante y de ninguna manera se debe imponer una condena de hacer, que fue la impuesta por el a quo, pero se debe agregar además que la persona beneficiada con dicha condena no fue quien convocó al tercero, sino la demandante, parte procesal que no ejecutó ninguna acción en su contra.*

En el asunto el juez de la causa no encontró relación alguna entre las personas jurídicas en mientes, indicó en cambio que las obligaciones y acciones de la llamada correspondían a aquellas devenidas de su posición como administradora general de riesgos laborales, a la que se encontraba afiliada la demandante y que su responsabilidad estaba en el campo de lo meramente objetivo y no debía responder por indemnizaciones y demás emolumentos devenidos de las responsabilidades subjetivas del empleador.

A tono con lo anterior y visto el sentido real de la figura del llamamiento, considera esta sede que el juez tenía la obligación de absolver de toda responsabilidad a la llamada en garantía, pues le impuso una obligación que no correspondía por vía de la figura jurídica empleada.

4. COSTAS

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., se abstendrá esta sede de imponer condena en costas, por haber sido todos los intervinientes recurrentes y por haber salido avante solo de manera parcial algunos de los reparos.

5. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el ordinal 8 de la sentencia apelada, identificada con el **No. 19 del catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020)**, proferida por el **Juzgado Laboral del Circuito de Cartago, Valle del Cauca** dentro del proceso ordinario laboral promovido por **KAROL TATIANA SANTA RAMIREZ Y OTROS**, contra la **COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD** y la **CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO** quedará así:

8º.- Condenar a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud CMPS a pagar a la señora Karol Tatiana Santa Ramírez los siguientes conceptos:

Por indemnización por perjuicios morales la suma de 10 SMLM vigentes al momento de esta sentencia.

SEGUNDO: REVOCAR el ordinal 10 de la sentencia y en su lugar absolver a la llamada en garantía de los conceptos que fueron reclamados.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás, la decisión apelada.

CUARTO: SIN COSTAS en la instancia,

QUINTO: DEVUÉLVASE el proceso a su lugar de origen una vez en firme el presente proveído.

SEXTO: NOTIFÍQUESE la presente decisión, mediante fijación en edicto por el término de un (1) día.

Notifíquese y cúmplase

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(Ausencia justificada)



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **37e3be77429cb5913471aae1fd37d66ab1f19336257e1cbaeb555f11124f5a9f**

Documento generado en 20/05/2022 02:40:54 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>