

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CAROLINA CARDONA LAISECA
Demandado: LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA
– COMFAMILIAR
Radicación: 41001-31-05-001-2019-00332-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 29 de julio de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por CAROLINA CARDONA LAISECA contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. COSTAS. Las de esta instancia están a cargo de la parte recurrente dada la improsperidad del recurso.

TERCERO. Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy cuatro (4) de noviembre de 2022.


RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 89 DE 2022

Neiva, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CAROLINA CARDONA LAISECA CONTRA LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-001-2019-00332-01.

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede en forma escrita, a proferir la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 29 de julio de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, en la que se absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que la ató con la demandada, la cual finalizó por despido indirecto, dado el estado de salud

de la ex trabajadora; se condene a la encartada al reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho desde la fecha del retiro hasta cuando se haga efectivo el reintegro, los aportes a la seguridad social integral, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción de que trata el artículo 216 del C.S.T., la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado ultra y extra petita, así como las costas del proceso.

Subsidiariamente reclamó el reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que el 9 de abril de 2007, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, para el desempeño del cargo de Auxiliar Administrativa II.

Adujo, que como retribución por las labores ejecutadas percibió la suma de \$1´112.300,00.

Afirmó que es madre de tres hijos, uno de los cuales padece una discapacidad; de igual manera señaló, que es miembro de uno de los sindicatos que hace presencia en la entidad enjuiciada.

Aseveró que en el desarrollo de la relación laboral adquirió una serie de enfermedades laborales, como lo son "*túnel carpiano bilateral, epicondilitis medial y tendinopatía*", condición por la que solicitó el cambio de funciones.

Destacó que, para el 27 de junio de 2018, al no soportar la persecución laboral procedió a renunciar al cargo que desempeñó, oportunidad en la que puesto en conocimiento del empleador los motivos que le llevaron a adoptar tal determinación.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 29 de julio de 2019, y corrido el traslado de rigor, la demandada Caja de Compensación del Huila – Comfamiliar del Huila, se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el introductorio. Para tal efecto, formuló los medios

exceptivos de defensa que denominó inexistencia del despido indirecto, improcedencia del reintegro por estabilidad laboral reforzada, improcedencia de perjuicios solicitados y prescripción.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 29 de julio de 2020, declaró que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo verbal de duración indefinida con fecha de inicio 9 de abril de 2009 al 27 de junio de 2018, el cual feneció por renuncia de la trabajadora, en consecuencia, absolvió a la enjuiciada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Para arribar a la anterior determinación, consideró en síntesis, que en el presente asunto se constató la existencia de la relación de trabajo que ató a las partes, pues sobre este tópico ya existe pronunciamiento por parte de la jurisdicción; en lo que respecta al despido indirecto alegado por la parte demandante, el mismo no se configuró en el *sublite*, por cuanto a la luz de la normatividad que regula la materia no se cumplió con el presupuesto de inmediatez entre el echo alegado y el despido efectuado; así mismo, no se probó las causas alegadas como soporte de la cesación del vínculo contractual. Por último, en lo relativo al fuero de estabilidad laboral reforzada, la demandante no acreditó los presupuestos que disponen la norma y la jurisprudencia para que opere esa garantía foral.

Inconforme con la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado, el apoderado de la parte demandante, interpuso recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La demandante Carolina Cardona Laiseca, persigue la revocatoria de la sentencia impugnada y para tal efecto, afirma que no comparte la determinación del sentenciador de primer grado, al desestimar la procedencia del despido indirecto, en la medida que al interior del proceso se probó ampliamente que existió un incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones contractuales que le incumbían, pues no fue consecuente con las recomendaciones laborales propuestas por la ARL Sura, dado que no efectuó las capacitaciones correspondientes de seguridad y bienestar en el trabajo y, dio continuidad a la labor de digitación. Así mismo, no le canceló el factor denominado preprima.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver lo que en derecho corresponde para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar si en el presente asunto se acreditaron los presupuestos para que opere la figura del despido indirecto. De resultar afirmativa dicha premisa, establecer la procedencia del reconocimiento de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que haya lugar.

Con tal propósito, interesa señalar que no es objeto de discusión entre las partes y se encuentra acreditada la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que ató a las partes en el interregno del 9 de abril de 2009 al 27 de junio de 2018, pues tal aspecto fue así declarado en primera instancia y sobre el mismo no se ejerció oposición alguna por los intervinientes.

Bajo esa orientación, el tema de debate gira en torno a la forma en que terminó el nexo contractual suscrito por las partes, en la medida que la demandante desde su escrito inaugural alegó como causal de terminación de la relación de trabajo el despido indirecto que efectuó con ocasión al incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador, mismas que estructuró en i) la falta de implementación de las recomendaciones impartidas por la ARL, así como la ausencia de capacitaciones en seguridad y bienestar en el trabajo, ii) la continuidad en las funciones de digitación, a pesar de conocer las patologías que padece y, iii) la falta de pago del concepto denominado pre-prima.

Por su parte, la encartada Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, al ejercer el derecho de contradicción y defensa, formuló oposición a las pretensiones de la demanda, para lo cual expuso que, en el presente asunto la parte demandante incumplió el deber procesal de acreditar la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en la medida que la renuncia se fundó en el reconocimiento de una prestación económica a la que no tiene derecho la

promotora y la presunta desatención de los deberes del empleador respecto al acatamiento de las recomendaciones emitidas por la ARL.

Bajo tal perspectiva, conviene destacar que con arreglo al párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, le atañe a quien fenece el vínculo contractual laboral manifestar de manera clara a la otra parte de la relación, en el momento de la extinción, la causal o motivo que condujo a dicha determinación, sin que resulte válido con posterioridad aducir razones diferentes.

De manera que le atañe al trabajador, que se ve obligado a cesar los efectos del contrato de trabajo debido a un hecho que es imputable al empleador y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios, probar la causal que invoca; situación que, acreditada, comporta al reconocimiento de las indemnizaciones previstas en la ley.

Al respecto en sentencia de 11 de diciembre de 1980, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral enseñó que *"(...) mientras que el despido indirecto la contingencia procesal es mayor para el trabajador, debiendo decirse inversamente: Si el hecho imputado al patrono constituye o no una justa causa para la terminación del contrato, si tiene la gravedad requerida para ello y si se logró demostrar en el curso del litigio"*.

De otro lado, en lo que respecta a la carga de la prueba, conforme a lo normado por el artículo 167 del C.G.P., le atañe al trabajador acreditar la justa causa atribuible al empleador. Así lo enseñó la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, en sentencia con radicación interna 26521 de 4 de julio de 2006, oportunidad en la que moduló que:

"... el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador."

En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos".

Al descender al caso puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que la parte demandante mediante misiva de 22 de junio de 2018, presentó ante Comfamiliar del Huila carta de terminación de la relación laboral, en la que expuso que:

"... Por medio de la presente me permito comunicarle que he decidido dar por terminado, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con COMFAMILIAR HUILA el 30 de junio de 2018 por justa causa imputable a la empresa.

Se funda esta decisión en lo preceptuado por las causales 6ª y 8ª del literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en el numeral 4 [d]el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:

- *La empresa ha venido incumpliendo de manera sistemática y sin razones legalmente válidas, mi contrato de trabajo en mis funciones y horario laboral, sin tener en cuenta mi enfermedad **TUNEL CARPIANO BILATERAL** y como madre con un hijo en condición de discapacidad, de igual manera las obligaciones que le asiste de los pagos convencionales teniendo en cuenta que soy aforada y Convencionada, y las prestaciones sociales en las condiciones y periodos convenidos como lo estipula la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES VIGENTE DEL SINDICATO DE TABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR** los siguientes son: Capítulo I Art. Sexto, séptimo y noveno. Capítulo VI Art. 46 Capítulo IV Art. 59, 61 y 62 Capítulo XI Art. 68 y Capítulo XIV Art. 85.*

Como evidencia de ello se tiene lo siguiente:

- *Teniendo en cuenta que llevo laborando hace 12 años en la empresa y después del fallo judicial en donde me reconocen la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES CON TODOS LOS BENEFICIOS ADJUNTOS**, es triste que [d]urante los últimos 7 meses que llevo laborando con **COMFAMILIAR HUILA** esta no ha cumplido la obligación legal que le asiste de cancelarme la PPROPIMA desde el mes de [d]iciembre del 2017 a que tengo derecho y que ya fue un derecho adquirido desde el momento del reconocimiento de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES; COMFAMILIAR HUILA** ahora con motivos no justificados me la están negando.*
- *Tampoco se han concedido los horarios estipulados desde que me realizaron el cambio de la IPS **COMFAMILIAR A LA BIBLIOTECA PÚBLICA SAN JORGE**, [m]i horario en la IPS era de [l]unes a [v]iernes de 07:00 a 12:00 pm y de 02:00 a 06:00 pm es de recordar que tengo un niño en condición de [d]iscapacidad con diagnóstico **MIELOMENINGOCELE E HIDROCEFALIA, LLEVO LUCHANDO CON COMFAMMILIAR HUILA HACE 10 AÑOS**, para que mi horario laboral fuera el mismo teniendo en cuenta que al momento de la firma de las nuevas funciones laborales me informaron que no todos los sábados tenía que asistir yo acepte esas condiciones ya que iban a respetar mi espacio con mi hijo. Cuando uno es madre con hijo en condición especial, el tiempo con ellos es sagrado, lo más triste es que todas esas peticiones fueron **RECHAZADAS**.*
- ***COMFAMILIAR HUILA** ha faltado al compromiso adquirido al momento de mi **RECONOCIMIENTO POR LA EPS Y ARL DE ENFERMEDAD LABORAL "TUNEL CARPIANO BILATERAL"**, en el sentido de **MINIMIZAR** los riesgos de trabajo o en el **CAMBIO DE PUESTO DE LA BIBLIOTECA** con el fin de evitar complicaciones de [s]alud, es de recordar que desde que me reconocieron la enfermedad laboral, **COMFAMILIAR DEL HUILA** realiz[ó] el cambio solicitado de la ARL, teniendo en cuenta que en la IPS mis funciones laborales era la [d]igitación y otras funciones que afectaban mi enfermedad laboral, en donde el cambio fue para la **BIBLIOTECA PÚBLICA SAN JORGE**, es de informar que no me realizaron el cambio porque en ese puesto de trabajo no se digitaba,*

pasaron 2 meses en donde se actualiz[ó] los datos y todo ese trabajo se empezó a realizar con digitación, llev[ó] más de 5 años en el área de Servicios Misionales Proceso EDUCACIÓN Área biblioteca, tanto así que las estadísticas por sí solas, en donde tan solo este año las metas nos alcanzan de más de 1000 usuarios en el mes, llegando al punto de mi deterioro en la salud, he solicitado en varias ocasiones el cambio de puesto o de funciones teniendo en cuenta que la digitación es para mi una función perjudicial hacia mi condición física.

- *La persecución sindical que acusa la empresa he venido siendo manejada por está imponiéndoselos a los trabajadores que no son sindicalizados y Coordinadores de área, lo cual desborda nuestra capacidad mental y nos produce inestabilidad emocional y estrés.*
- *Mi integridad física, se ve permanentemente amenazada por las funciones laborales que conlleva a tener que digitalizar hasta 2700 usuarios en un mes, sin que la empresa haga nada por precaver dichas contingencias, ya que se me incrementó mi patología, mis exámenes de rutina ELECTROMIOGRAFÍA BILATERAL, ahora salen como [d]iagnostico que no tengo túnel carpiano y tengo **EPICONDILITIS MEDIAL Y TENDINOPATÍA DE FLEXORES Y EXTENSORES BILATERALES**, en donde mis dolores son de nivel 10, estas dolencias físicas la[s] he manifestado a mi jefe inmediato MARINA BARRERA Y COORDINADORA DE ÁREA TATIANA PEÑA FIEL Y SSALUD OCUPACIONAL DE COMFAMILIAR DEL HUILA, en donde el resultado ha sido evasivo y desinterés al 100% y que sigo digitando... ”.*

Planteadas así las cosas, es diáfano concluir que en el asunto bajo análisis, la parte reclamante cumplió con los parámetros normativos fijados por el legislador en el parágrafo del artículo 62 del CST, ello es, le manifestó al empleador los motivos del cese contractual, por lo que resta verificar si se acreditó la existencia de dichas causales.

Suma indicar que de vieja data ha advertido la Corte Suprema de Justicia, que lo imperativo en el documento de terminación de la relación laboral es establecer los supuestos de orden fáctico que rodearon el actuar, bien del trabajador ora del empleador, para entonces concretar las causales en los que estuvo inmerso¹.

En ese contexto, se tiene que la demandante fundó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en los numerales 6° y 8° del artículo 6° del Decreto 2351 de 1965 y 4° del artículo 57 del C.S.T., los que al tenor literal rezan, en su respectivo orden: i) “*El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales*”, ii) “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”, y iii) “*Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos*”.

¹ Sentencia SL 16214 de 2014; M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

Al abrigo de las anteriores consideraciones normativas y fácticas, encuentra esta Sala de Decisión que el fundamento global de la carta de desvinculación y, que fue ratificado por el profesional del derecho de la parte demandante en el recurso de alzada, se estructura en la falta de reconocimiento y pago por parte del empleador del concepto denominado preprima, así como la desatención del empresario en el acatamiento de las recomendaciones médicas dadas por la ARL, pues no brindó capacitaciones de salud ocupacional y mucho menos ofreció las charlas de seguridad y bienestar en el trabajo.

Al punto de establecer la concurrencia de las faltas endilgadas al empleador, como justificante de la terminación de la relación de trabajo, precisa esta Corporación que en lo que refiera a la falta de pago de la prestación económica denominada preprima, ningún reproche merece la intelección a la que arribó el sentenciador de primer grado. Ello es así, por cuanto si bien se alegó la ausencia en el reconocimiento de dicho emolumento, al constatar las pruebas que fueron incorporadas al proceso, se destaca que no fue allegado el documento convencional contentivo de la norma de la cual se pretende beneficiar la ex trabajadora, junto con su correspondiente constancia de depósito, aspecto que a todas luces torna improcedente la aspiración de la promotora del juicio.

Ahora bien, enfatiza la actora que en providencia emitida por esta Corporación se dispuso que aquella era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita con Comfamiliar del Huila, y que de manera expresa se ordenó el pago del concepto preprima aquí pretendido, pese a ello, a el examinar la sentencia del 4 de diciembre de 2014, se logra extraer que en el numeral 4º de la parte resolutive de esa providencia se dispuso "**CONDENAR** a la demandada COMFAMILIAR DEL HUILA a pagar a la demandante CAROLINA CARDONA LAISECA la suma de QUINCE MILONES CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$15´469.432,00) por concepto de primas extralegales", sin que en dicha ordenanza se establezca el pago de la preprima pretendida.

En ese orden, al no evidenciarse el incumplimiento por parte del empleador en el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales a que tiene derecho la extrabajadora, es que deviene la no configuración la causal invocada. Ahora, en este punto, debe precisarse que le correspondía a la trabajadora probar la existencia de la prestación convencional, para de ahí invertir la carga de la prueba al empleador y que éste probara su reconocimiento, circunstancia que no acaeció en el *sublite*, pues se itera,

no se incorporó al informativo el documento convencional del que se desprenda la existencia del concepto denominado preprima.

A eso se suma, que la demandante suscribió con la demandada paz y salvo laboral en cumplimiento de la sentencia de 4 de diciembre de 2014, oportunidad en la que manifestó que *"En total declaro que recibí la suma de veintidós millones trescientos noventa y siete mil doscientos sesenta pesos m/cte (\$22.397.260), en cumplimiento de la sentencia judicial referida y declaro a PAZ Y SALVO a COMFAMILIAR HUILA por todos los conceptos mencionados y ordenados en la sentencia del tribunal de Neiva y para lo cual manifiesto que se archiven definitivamente las actuaciones judiciales, por pago total de las obligaciones y copia de este documento "paz y salvo" se enviará al juzgado del conocimiento para tales efectos"*.

Bajo esos lineamientos, es que deviene la confirmación de la sentencia apelada en este aspecto.

En lo que concierne la causal de incumplimiento a los deberes por parte del empleador con fundamento a la desatención de las recomendaciones emitidas por la ARL Suramericana, así como la ausencia de capacitaciones en seguridad y bienestar en el trabajo, que a voces de la parte recurrente, influyeron directamente en la desmejora de la enfermedad calificada como de origen profesional, debe precisarse que al expediente se incorporó historia clínica que registra como fecha de ingreso el 3 de junio de 2014, de la que se desprende como diagnostico a tratar *"SINDROME DEL TÚNEL CARPIANO"*, y en observaciones se dispuso *"TÚNEL CARPIANO LEVE BILATRAL"*, patología que fue determinada como de origen laboral por parte de la EPS tratante en misiva de 20 de diciembre de 2013.

Del mismo modo, se arrimó al informativo comunicación interna de 8 de junio de 2014, emitida por la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de la enjuiciada, en la que pone de presente las recomendaciones laborales con ocasión a la calificación de la enfermedad laboral, en esa oportunidad se expuso las siguientes, a saber:

"Se recomienda subir el plano de trabajo aproximadamente 3 cm, con el propósito de mejorar la alineación a nivel de miembros superiores sobre la superficie, de igual manera se recomienda suministrar un descanso pies que permita mantener la alineación a nivel de los miembros inferiores.

Se recomienda realizar mantenimiento correctivo a la silla, especialmente al mecanismo que gradúa la inclinación del mismo. De no ser posible se sugiere cambio de silla.

Con el propósito de promover mayor espacio disponible sobre la superficie de trabajo y fomentar un mayor apoyo del antebrazo sobre el plano de trabajo, se recomienda reubicar la CPU e implementar un soporte graduable para monitor, el cual ocupe menos espacio sobre la superficie.

Para regular la realización de pausas activas durante la jornada laboral, se recomienda la instalación del software de pausas activas de la ARL SURA, según horario sugerido por la colaboradora sobre las 10:00 am y las 5:00 pm.

Se recomienda retirar el porta teclado para facilitar el ingreso de la colaboradora al plano de trabajo

Se recomienda continuar monitoreando el cumplimiento de las recomendaciones emitidas a la colaboradora y continuar monitoreando su estado de salud".

Seguido, obra comunicación interna de 20 de agosto de 2014, emitida por la Coordinadora de Gestión del Talento Humano de Comfamiliar del Huila, en la que se resuelve una solicitud de reubicación laboral formulada por la promotora del proceso, en la que se deniega tal pedimento, con el siguiente argumento:

"... le informo que de acuerdo con las recomendaciones emitidas oficialmente por la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, son recomendaciones médicas para la labor, más no indican reubicación laboral. Dichas recomendaciones médicas fueron ratificadas el 25 de julio de 2014, las cuales se socializaron a usted por Diana Flórez, Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de julio de 2014

(...)

De la misma forma, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han realizado seguimientos en presencia suya, con el fin de facilitar el cumplimiento y adopción de las recomendaciones emitidas por la ARL para mejorar su estado de salud, tal como se evidencia en las actas de seguimiento, que se adjuntan".

De otro lado, se recepcionó el interrogatorio de parte de la demandante, oportunidad en la que al indagársele respecto de la evolución de la enfermedad laboral calificada, aquella contestó que "Señor juez, lo que pasa es que en la carta que yo le manifesté a usted, esa electromiografía que me hicieron, ahí decía que yo ya no tenía el túnel carpiano, que yo me imagino que lo tiene Comfamiliar, pero que se me habían aumentado otras dos patologías más, pero es que cuando iniciamos el túnel carpiano, a mí me hicieron las terapias, usted sabe que como el túnel carpiano es, son los músculos inflamados que llega al punto que se atrofia, al momento en que hay una recuperación, más no, pues no soy médica cierto, pero también lo he investigado, en donde puede ser progresivo, bueno avanzado, vuelve a aparecer para darme a entender, el dolor, y por eso cuando ahí sale que ya no tengo túnel, pero tengo las tres patologías que salen ahí, que perdónenme pero no me acuerdo, cual es el nombre, epicondilitis y la otra".

Así mismo se trajo al proceso el testimonio de Diana Mireya Flórez Ossa, quien al cuestionársele respecto de la reubicación de la trabajadora manifestó que "No, por parte de la ARL no, solamente a ella se le reubic[ó] por el tema de que cuando estaba en la IPS, manejaba unas pesitas, entonces ella decía que al momento de levantarlas le dolía mucho las manos, y con las

valoraciones del médico entonces lo que se tomó fue la decisión de reubicarla y se pasó para educación”, y frente al seguimiento a las recomendaciones atestiguó que “A ella por su contextura física se le levantó un poco la superficie de trabajo, se le cambió la silla, el mouse, se le quitaron muchas tareas de repetición como manipular, escribir mucho, porque ella decía que tenía que escribir mucho en unas planillas, todo eso se le mejoró a ella”, y más adelante explicó que “Sí, se levantaron actas y siempre esas recomendaciones se iba con un representante de la ARL, en este caso era la Dra. Luisa Olivero que es la fisioterapeuta que en su momento había en Suramericana y con ella hacíamos esos recorridos y esas adecuaciones”.

Examinada en conjunto la prueba allegada, ningún reproche merece para la Sala la intelección a la que arribó el operador judicial de primer grado, al establecer que el empleador no desatendió las obligaciones contractuales y dio cumplimiento a las recomendaciones formuladas por la ARL. Lo anterior se afirma, por cuanto al verificar las recomendaciones laborales se logró constatar que la empleadora modificó el puesto de trabajo, cambió el mouse y se le hizo seguimiento al estado de salud de la demandante, aunado a que, si bien no se ordenó una reubicación de puesto de trabajo y taxativamente no se restringió la labor de digitación, Comfamiliar del Huila trasladó a la promotora del juicio a la sede de la Biblioteca, con propósito de mejorar el estado de salud de aquella.

Bajo ese horizonte, es que para la Sala no se configuró la causal invocada por la trabajadora como justificante de terminación de la relación laboral, pues se itera, respecto a las recomendaciones emitidas por la ARL, las mismas fueron atendidas por el emperador al punto de extinguirse la afectación que le aquejaba en torno al túnel del carpo, y si bien se alega la aparición de nuevas dolencias, las mismas son ajenas a las labores desempeñadas por la señora Carolina Cardona Laiseca, dado que fueron calificadas como de origen común.

Ahora, si en gracia de discusión se acogiera los planteamientos formulados por la actora de cara a la existencia de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, debe precisar la Sala que no se cumple con el presupuesto de la inmediatez entre la causa que da origen a la a la determinación y la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, pues nótese como la reubicación se da en el año 2014, y la terminación se presenta en el 2018, por lo que si el inconformismo de la trabajadora radicaba en el cambio de horario, el incumplimiento en el pago de prestaciones sociales

legales o extra legales, así como en la desidia del empleador en acatar las recomendaciones formuladas por la ARL, lo propio debió ser poner en conocimiento tales deficiencias y en un tiempo razonable, proceder con la cesación de la relación de trabajo de forma inmediata, presupuesto que no se cumplió en el caso objeto de estudio.

Sobre el particular, vale la pena traer a colación lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL-1455 DE 2019, oportunidad en la que al estudiarse el requisito de la inmediatez en la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, la alta Corporación moduló que:

“Ahora bien, asevera el censor que «el requisito de la inmediatez que extrañó el colegiado no es exigido por la disposición», sin embargo, como el soporte esencial de la conclusión y decisión del Colegiado fue un precedente jurisprudencial de esta Corporación en el que fijó ese criterio, que en su opinión no resultaba aplicable al caso por referirse a una situación derivada de una decisión unilateral del empleador con justa causa, la Sala debe advertir que si bien podría pensarse que la sentencia citada por el juez colegiado no resolvió un caso de idénticas condiciones al presente, no es menos cierto que esta Corporación ha aplicado el mismo criterio de la inmediatez para la decisión de conflictos jurídicos originados en la decisión del trabajador de poner fin al contrato por causa imputable al empleador”.

Por último, comoquiera que la censura se limitó a la constatación de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo y no se cuestionó la negativa al reconocimiento de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que no resulta procedente el estudio de dicha institución jurídica.

Los argumentos analizados constituyen razón suficiente para confirmar la determinación que acogió el servidor judicial de primer grado.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, por resultar adverso a sus intereses se impone condena en costas en contra de la parte recurrente.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 29 de julio de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por **CAROLINA CARDONA LAISECA** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- COSTAS. Las de esta instancia están a cargo de la parte recurrente dada la improsperidad del recurso.

TERCERO.- Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

La anterior decisión queda notificada en estrados.


GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada


ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada


EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **6b37d0c9cb0377a96f5a563260cdab8e85c669ccb0b94266801135e7337ac393**

Documento generado en 26/10/2022 02:54:27 PM

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