

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LEIDY JOHANNA ASTUDILLO CUTIVA
Demandado: NATALIA MARÍA SUÁREZ RAMÍREZ
Radicación: 41001-31-05-002-2018-00180-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia objeto de apelación, proferida en audiencia celebrada el 05 de marzo de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.).

SEGUNDO. CONDENAR EN COSTAS en esta instancia a la parte demandada recurrente.

TERCERO. DEVOLVER la actuación 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 veinticinco (25) de abril de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Quinta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Proceso : Ordinario Laboral
Radicación : 41001-31-05-002-2018-00180-01
Demandante : LEIDY JOHANNA ASTUDILLO CUTIVA
Demandado : NATALIA MARÍA SUÁREZ RAMÍREZ
Procedencia : Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.)
Asunto : Recurso de apelación parte demandada.

Neiva, diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

1.- ASUNTO

Resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandada frente a la sentencia del 05 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.) en el asunto de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA¹:

La demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, en los extremos solicitados, terminado por causa imputable a la empleadora, en consecuencia, se condene al pago de las

¹ Cuaderno N°. 1, Folios 122 a 132 del expediente físico.

prestaciones sociales causadas durante el período de vinculación, el auxilio de transporte, las indemnizaciones de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, artículos 64 y 65 del C.S.T., los aportes a la seguridad social en pensiones y a la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Arguye como sustento de sus pretensiones que se vinculó mediante varios contratos, inicialmente, en la modalidad de prestación de servicios y luego de trabajo, en su orden, desde el 01 de julio de 2015 y el 30 de noviembre de 2017, para desempeñar labores de oficios varios en el establecimiento de comercio denominado "*gimnasio castillo mágico*", de propiedad de la demandada, cumpliendo un horario de trabajo, ejecutando las labores encomendadas de manera personal, percibiendo como remuneración mensual la suma de \$737.700, afiliada a la ARL POSITIVA en el año 2017, al sistema de pensiones PROTECCIÓN, efectuando pago de aportes la convocada a juicio desde enero a junio de 2016, y los restantes períodos de vinculación debió cotizar como independiente, ante la omisión de la empleadora.

Relató que el día 05 de febrero de 2016 sufrió un accidente de trabajo, al presentar caída en la realización de oficios de aseo en el establecimiento citado, dictaminándole "*lumbago con ciática*", otorgándole incapacidades médicas por varios períodos, y para el día 30 de noviembre de 2017 fue despedida sin justa causa.

2.2.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

2.2.1.- Se opone la demandada², a la totalidad de las pretensiones, bajo el sustento de la existencia de una relación laboral con la demandante mediante dos contratos de trabajo por escrito en la modalidad inferior a un año, con fecha de inicio 16 de enero de 2017 a 15 de julio de 2017, el segundo, a partir del 01 de agosto de 2017 a 30 de noviembre de 2017, cancelando a la

² Cuaderno N°. 1, Folios 260 a 265 del expediente físico.

culminación de cada uno, los emolumentos salariales y prestacionales correspondientes; obedeciendo la terminación de la relación laboral al vencimiento del plazo pactado, previo aviso de no prórroga; para el año 2016 prestar el servicio la demandante en favor de EDNA IVONNE SUÁREZ RAMÍREZ, de ahí que desconoce el accidente laboral del que alude el padecimiento de salud y los reportes de incapacidades médicas generados en el año 2017 por enfermedad general.

Sostuvo que al finiquito del último contrato se le informó a la demandante de la práctica de exámenes de retiro ante el Centro Médico S.A.S. Consultores, sin presentarse a realizarlos; formulando las excepciones: *"cobro de lo no debido; buena fe de la demandada"* y la *"genérica"*.

2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA³

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Neiva, DECLARÓ infundadas las excepciones propuestas por la demandada; DECLARÓ la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en litigio desde el 01 de junio de 2015 a 30 de noviembre de 2017; DECLARÓ que la terminación del contrato fue sin justa causa imputable a la demandada, e ilegal ante el incumplimiento del trámite señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en consecuencia, CONDENÓ a la demandada al pago de la indemnización señalada en dicha ley, a las prestaciones sociales correspondientes a los años 2015, 2016, por la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.; por las indemnizaciones consagradas en el artículo 64 del C.S.T. y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; ORDENÓ a la demandada al pago de aportes pensionales en favor de la demandante; DECLARÓ infundada la tacha por sospecha propuesta por la demandada y la CONDENÓ en costas.

Consideró el fallador de primer grado que, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, la vinculación entre las

³ Audio N° 2 primera instancia – Récord: 00':47: Sentencia – Acta a folio 288 del cuaderno 2-

partes fue mediante contrato de trabajo verbal a término indefinido, conforme a la certificación laboral suscrita por la demandada, en la que hace constar que la demandante fue empleada de aquella desde junio de 2015 a 30 de noviembre de 2017, la que no logró desvirtuar la convocada a juicio, como quiera que la accionante siempre desempeñó las mismas funciones y en el mismo lugar del establecimiento de comercio, desde el año 2015, cuando ostentaba la propiedad la señora EDNA IVONNE SUÁREZ, según los dichos de los testigos recepcionados, y luego los mismos trabajadores continuaron sus labores en favor de NATALIA MARIA SUÁREZ, de ahí que, la documental descrita demuestra la relación laboral, y con ello la viabilidad de las pretensiones condenatorias de prestaciones sociales y pago de aportes pensionales en favor de la demandante por el tiempo laborado.

Referente a la terminación del vínculo laboral, aducir la demandante encontrarse en circunstancias de estabilidad laboral manifiesta, ante la incapacidad médica en la que se encontraba para dicha data, corroborada con la historia clínica allegada, que reseña los padecimientos de salud para la fecha de culminación del contrato de trabajo, de ahí que no resulta válida la causal alegada por la parte demandada de finalización, por la omisión del permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, conllevando a declararla ilegal e injusta, con la consecuente condena al pago de la sanción de 180 días de salario, así como a la indemnización consagrada en el artículo 64 del C.S.T., declarando infundadas las excepciones formuladas.

3.- RECURSO DE APELACIÓN⁴

3.1.- La parte demandada formula recurso de apelación frente a la sentencia de primer grado, argumentando que erró el fallador *a quo* en el análisis de las pruebas recaudadas, al no dar por demostrado que la accionante estuvo vinculada mediante dos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, a partir de enero de 2017, y no desde junio de 2015 con sustento en la certificación

⁴ Audio N° 2 primera instancia – Récord: 1hor:40':46: del cuaderno 2-

laboral suscrita por la demandada, sin proporcionar valor probatorio a la declaración rendida por EDNA IVONNE SUÁREZ, al manifestar que fue quien vinculó para el año 2016 a la accionante, de ahí la improcedencia de las condenas impuestas, ante la inexistencia de vinculación laboral en los extremos temporales declarados.

Arguye inconformidad frente a la declaratoria de terminación del vínculo laboral en estado de debilidad manifiesta por el estado de salud de la demandante, ante el desconocimiento de incapacidad médica para la data del finiquito como empleadora, y omisión en la valoración de la documental de concepto del estado de salud y aptitud física para trabajar practicado a la accionante para el año 2017, al vincularse mediante contrato de trabajo; solicitando la revocatoria de la sentencia de instancia, para en su lugar, denegar las pretensiones de la demanda.

3.2.- El término de traslado concedido en esta instancia, acorde a los mandatos de la Ley 2213 de 2022, la parte demandada recurrente allega escrito de alegaciones, ratificando los argumentos de inconformidad frente a la sentencia de primer grado; a su turno, la demandante no recurrente, guardó silencio.

4.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

A tono con los mandatos del artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S., compete a la Sala determinar: i) si entre las partes existió una única relación laboral, ante la prestación del servicio de la demandante de manera continua e ininterrumpida en los extremos temporales declarados; ii) si para la fecha de terminación de la relación laboral, la demandante se encontraba amparada por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, con su consecuente condena a la indemnización.

4.1.- El primer problema jurídico planteado, relativo a la existencia de dos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año entre las partes, desde el 16 de enero de 2017 a 15 de julio de 2017 y del 01 de agosto de 2017 a 30 de noviembre de igual año, de manera interrumpida, y no como lo consideró el fallador *a quo* de un solo vínculo de trabajo, entre el 01 de junio de 2015 y 30 de noviembre de 2017, de manera ininterrumpida, aspecto que no comparte la demandada recurrente, en razón de la omisión del fallador *a quo* en valorar las manifestaciones rendidas por la testigo EDNA IVONNE SUÁREZ RAMÍREZ, de contratar a la demandante en su favor para el año 2016, en labores de servicios generales.

En primera medida la Sala evidencia que la demandada no discute la prestación del servicio de la demandante en labores de servicios generales, así se denota con la contestación de la demanda, aunado a las testimoniales recaudadas en primera instancia de INDRID YULIETH GÓMEZ QUINTERO⁵, KAREN DAYANA BERMÚDEZ ACEVEDO⁶ y EDNA IVONNNE SUÁREZ RAMÍREZ⁷, que dieron cuenta que laboró al servicio de aquella, en labores de oficios varios en el establecimiento CASTILLO MÁGICO, como compañeras de trabajo, las primeras de las citadas, en calidad de docentes para el año 2016, y por tratarse de la hermana de la convocada a juicio, la última referida.

Sobre el particular, INDRID YULIETH GÓMEZ QUINTERO, al preguntado de conocer y desde hace cuánto a la demandante, contestó: *"pues de lo que tengo conocimiento, el 24 de octubre de 2016 que inicié a trabajar, en ese tiempo ya LEIDY trabajaba ahí cuando ingresé, y fuimos compañeras de trabajo... ella oficios varios, hacerle aseo al colegio, hacer de comer, darle comida a los niños y ayudar en aseo de todo el colegio"*; e indagada por el conocimiento de NATALIA MARÍA SUÁREZ, dijo: *"era su jefe inmediata también en ese tiempo... las*

⁵ Audio N° 1 primera instancia – Récord: 35':00 del cuaderno 2-

⁶ Audio N° 1 primera instancia – Récord: 1 hora:15':42 del cuaderno 2-

⁷ Audio N° 1 primera instancia – Récord: 56':45 del cuaderno 2-

jefes eran NATALIA e IVONNE, no se de contrato porque ella entro primero que yo...".

La testigo KAREN DAYANA BERMÚDEZ ACEVEDO relató conocer a la demandante desde el año 2016 cuando ingresó a laborar en el establecimiento CASTILLO MÁGICO, observándola ahí en labores de aseo general y a la demandada conocerla como la jefa de los dos CASTILLOS MÁGICOS que existían.

Finalmente, la testigo EDNA IVONNE SUÁREZ RAMÍREZ, narró conocer a la accionante desde el año 2015 cuando la contrató a su servicio para labores de aseo, mediante contrato de prestación de servicios, y a partir del año 2017 vinculada por su hermana NATALIA MARÍA SUÁREZ a través de contrato de trabajo, realizando asesoramiento en esta época en la parte académica del establecimiento de comercio, reseñándolo como acompañamiento.

En este punto, es el primer cuestionamiento de la demandada a la sentencia de primera instancia, al considerar que el *a quo* omitió valorar los dichos de la testigo EDNA IVONNE SUÁREZ RAMÍREZ, referentes a la vinculación de la accionante en su favor para los años 2015 y 2016, que conllevan a la inexistencia de la relación laboral declarada desde dicha anualidad de forma ininterrumpida y su consecuente condena al pago de emolumentos prestacionales, la que no comparte la Sala, como quiera el fallador de instancia en su facultad de apreciar libremente las pruebas allegadas al proceso, para formar su convencimiento, en los términos del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S. consideró que la certificación laboral suscrita por la enjuiciada lo persuadía mejor sobre los restantes medios de prueba, fundando su decisión sobre aquella documental en forma prevalente, sin que con ello se determine la existencia de errores por falta de apreciación probatoria, como lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1588 de 2022, rememorando la SL 4514 de 2017.

Por otro lado, obsérvese que activada la presunción de existencia de contrato de trabajo del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, le correspondía a la parte demandada como presunto empleador acreditar que no se ejecutó, sin que allegara pruebas en las que se pudiera establecer que efectivamente existió un contrato de prestación de servicios con un tercero, como lo refiere al descorrer la demanda, tratarse de su hermana EDNA IVONNE SUÁREZ RAMÍREZ, sino que por el contrario, la demandante refuerza los supuestos fácticos expuestos en la demanda, al adjuntar la certificación emitida por la demandada de fecha 13 de julio de 2017⁸, en la que se refiere a un tiempo de ejecución del contrato, no objetado por aquella al descorrer la demanda, por lo que tal probanza se presume auténtica en los términos de los artículos 54 A del C.P.T. y de la S.S. y 244 del C.G.P., del que se concluye el tiempo de prestación de servicios, esto es, desde el 01 de junio de 2015 a 30 de noviembre de 2017, a cuyo tenor literal se lee:

“Que la señora LEIDY JOHANNA ASTUDILLO, identificada con cédula de ciudadanía ... se encuentra realizando labores en nuestro centro de desarrollo infantil CASTILLO MÁGICO, desde el 01 de junio a diciembre de 2015 y de enero a diciembre de 2016, con un contrato laboral.

En el presente año desde enero a la fecha, bajo la modalidad de contrato de laboral, cancelando mensualmente un salario mínimo.

La señora Leidy se caracteriza por ser una persona responsable y puntual en sus obligaciones.

La presente se expide a solicitud de la interesada, dado en Neiva, a los 13 días del mes de julio de 2017”

Con tal documental concluyó acertadamente el juez de primer grado la existencia de una única relación laboral entre las partes, de la que es posible

⁸ Cuaderno N°. 1, Folio 119 del expediente físico.

colegir la labor desarrollada por la demandante en favor de la demandada, desde el 01 de junio de 2015, al tratarse de una certificación expedida por la pretensa empleadora, respecto de la cual ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1588 de 2022, rememorando la sentencia CSJ SL, 30 de abril de 2013, radicación 38666, que:

“El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral”

En ese orden, el juez de instancia no se equivocó sobre la valoración probatoria que le mereció tal documental cuestionada por la recurrente, pues se itera, no se discutió por la demandada la autenticidad, su autoría, debiendo por tanto presumirla, como en efecto se consideró, teniendo la demandada la carga de desvirtuar su suscripción o su contenido, circunstancia última cuestionada bajo el argumento de haberse certificado el extremo inicial desde el 01 de junio de 2015 por *“favor o colaboración”* para la demandante en la solicitud de un crédito bancario, no aportando prueba alguna que acredite su dicho, de ser el contenido

de la misma contrario a la realidad, debiendo tenerse como cierto lo que se expresa en la certificación laboral para definir los extremos temporales de la prestación personal del servicio de la demandante en favor de la demandada, conllevando a la improsperidad del reparo de la demandada.

4.2.- Siguiendo con los problemas jurídicos planteados, se procede al estudio de la inconformidad de la demandada, referente a la declaratoria de terminación del contrato de trabajo ilegal, al encontrarse la demandante amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, ante el desconocimiento de incapacidad médica prescrita a la accionante para la fecha de finiquito de la relación laboral y la omisión en la valoración probatoria de la documental del concepto de aptitud al cargo apto, que se desestimaré como pasa a explicarse.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su 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..."

Así, si bien un trabajador puede ser despedido de su trabajo con o sin justa causa, en razón de la facultad que tiene el empleador como parte de un contrato que es bilateral y consensual (artículo 61 literal h) C.S.T.); sin embargo, en la normativa citada se ha desarrollado la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada, que busca proteger a trabajadores que se encuentren en un estado de debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que sea despedido sin una justa causa objetiva, en otros casos, sin la autorización de autoridad competente, lo que significa, que se protege al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud.

La Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-087 del 09 de marzo de 2022, reiterando la SU-049 de 2017 ha sido clara en que la interpretación de la Ley 361 de 1997 que mejor se ajusta a la Constitución es aquella en la cual *"sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"*⁹.

El precedente constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada, determina cuatro conclusiones¹⁰:

"34.- (...)

*i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas"*¹¹;

⁹ SU-049 de 2017.

¹⁰ SU-087 de 2022.

¹¹ Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término *"limitación"* en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su *"limitación"*.

- ii) *Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"*¹²;
- iii) *Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral*¹³; y
- iv) *"No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria"*¹⁴.

35. *Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*¹⁵.(...)"

En ese orden, tal garantía se aplica para quienes acrediten que su situación de salud les impide o dificulta el desempeño de sus labores en las

¹² La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 que la calificación de "*severas y profundas*" para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

¹³ Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que "*el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad*".

¹⁴ Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

¹⁵ T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020.

condiciones regulares, sin necesidad que se encuentre en incapacidad, o que exista una calificación previa que acredite una discapacidad, en razón de que tal circunstancia particular puede considerarse como un acontecimiento que genera debilidad manifiesta, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado, de allí el amparo a la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no se presente una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; debiéndose establecer la condición de salud de la demandante para el desempeño de sus actividades, a efecto de resultar beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Así, según las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra que:

a.- La accionante se vinculó a partir del 01 de junio de 2015 para ejercer labores de servicios generales, consistente en el aseo y limpieza.

b.- La historia clínica de fecha de atención por urgencias el día 01 de noviembre de 2015, a la hora 9:40 a.m., por motivo de la consulta: "dolor en la cadera. Refiere cuadro de 1 día de evolución consistente en caída de una escalera", reportando diagnóstico: "otros traumatismos superficiales del abdomen, de la región lumbosacra y de la pelvis", prescribiendo plan terapéutico: "cuidados en casa, RX de columna lumbosacra con preparación", al igual que medicamentos¹⁶.

c.- Reporte de epicrisis de fecha 22 de agosto de 2017, por el diagnóstico "lumbago con ciática", prescribiendo terapia física integral¹⁷.

d.- Certificado de incapacidad de fecha inicial 22 de agosto de 2017 y final el día 24 del mismo mes y año y recomendaciones: terapias físicas 20 sesiones y medicamentos¹⁸, por el diagnóstico: lumbago con ciática.

¹⁶ Cuaderno N°. 1, Folios 26 a 28 del expediente físico.

¹⁷ Cuaderno N°. 1, Folios 24 y 66 a 69 del expediente físico.

e.- Reporte de epicrisis de fecha 25 de agosto de 2017, por consulta del diagnóstico: trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía, junto al certificado de incapacidad de fecha inicial 25 de agosto de 2017 y final el día 28 del mismo mes y año; al igual que recomendaciones: reposo relativo y remisión para fisioterapia y neurocirugía¹⁹.

f.- Solicitud de los servicios de terapia física integral, consulta por la especialidad de neurocirugía y de salud ocupacional, de tomografía computada de columna segmentos cervical torácico lumbar o sacro por cada nivel (tres espacios), de fecha 14 de noviembre de 2017, por el diagnóstico: lumbago con ciática, en atención de servicios de urgencias²⁰.

g.- Reporte de incapacidad de fecha inicial 15 de noviembre de 2017 y final el 18 de noviembre siguiente, por el diagnóstico: lumbago con ciática²¹.

h.- Atención de consulta médica general el 16 de noviembre de 2017 remitiendo a la paciente a valoración por salud ocupacional o médica de trabajo, por incapacidades repetitivas y restricciones laborales por patología actual, por el diagnóstico coxartrosis, ciática²².

i.- Consulta por el servicio de urgencias el 20 de noviembre de 2017, a la hora 7:16 p.m., por patología: lumbago con ciática, otorgando 5 días de incapacidad. Reporte de incapacidad de fecha inicial 20 de noviembre de 2017 y final el día 24 siguiente, por el diagnóstico: lumbago con ciática²³.

¹⁸ Cuaderno N°. 1, Folios 63 – 64 y 90 a 94 del expediente físico.

¹⁹ Cuaderno N°. 1, Folios 70 a 74 del expediente físico.

²⁰ Cuaderno N°. 1, Folios 56 a 58 y 76 a 79 del expediente físico.

²¹ Cuaderno N°. 1, Folio 75 del expediente físico.

²² Cuaderno N°. 1, Folios 42 a 44 del expediente físico.

²³ Cuaderno N°. 1, Folios 59 a 62 del expediente físico.

j.- Atención de consulta médica por la especialidad de ortopedia y traumatología, el 24 de noviembre de 2017²⁴, por el diagnóstico de "radiculopatía", ordenando terapia física integral y consulta por especialista en dolor y cuidados paliativos, servicios autorizados por la NUEVA EPS, al igual que la resonancia magnética de columna lumbosacra simple²⁵.

k.- Reporte de epicrisis, por motivo de ingreso urgencias el 26 de noviembre de 2017, con diagnóstico: lumbago con ciática²⁶.

l.- Reporte de incapacidad de fecha inicial 27 de noviembre de 2017 y final el día 29 siguiente, por el diagnóstico: lumbago con ciática²⁷.

m.- Certificado de incapacidad expedido el 30 de noviembre de 2017, como fecha inicial dicha data y final el 07 de diciembre de 2017, junto con la historia clínica de la atención de consulta médica de la fecha, a la hora 7:02 a.m., por el diagnóstico: "radiculopatía, coxartrosis"²⁸.

n.- Derecho de petición de fecha 7 de noviembre de 2017, suscrito por la demandante a la demandada, comunicando su estado de salud, de las incapacidades médicas prescritas, por ello solicita no liquidarle el contrato de trabajo, hasta tanto, se encuentre en condiciones aptas para desempeñar otra labor²⁹.

Anteriores valoraciones, consultas, exámenes, reportes de incapacidades y atenciones de medicina general y especializada son indicios importantes que indican que desde el mes de noviembre de 2015, época para la cual se encontraba vinculada la accionante para la demandada, inició el cuadro de evolución de su patología, con motivo inicial de consulta "dolor en la cadera", que

²⁴ Cuaderno N°. 1, Folios 49 a 51 del expediente físico.

²⁵ Cuaderno N°. 1, Folios 38 a 41 y 48 del expediente físico.

²⁶ Cuaderno N°. 1, Folio 25 del expediente físico.

²⁷ Cuaderno N°. 1, Folio 52 del expediente físico.

²⁸ Cuaderno N°. 1, Folios 45 a 47 del expediente físico.

²⁹ Cuaderno N°. 1, Folios 112 a 113 del expediente físico.

le generó una disminución en su estado de salud y que incidieron en sus funciones laborales al punto de incapacitarla en varias oportunidades, de las que era conocedora la empleadora, como se corroboró con la documental de "*contestación a derecho de petición*", suscrita por la demandada, en lo que interesa frente al recurso de alzada, el ordinal 11 y 12 de la petición³⁰ de la accionante refiere:

"11.- El día 1 de noviembre de 2017 se me fue notificada mi terminación de contrato que es hasta el día 30 de noviembre de 2017.

12. Que a la fecha estoy en un tratamiento de control médico, que no puede ser interrumpido, debido a la gravedad de mi lesión causada por el accidente laboral, y que me pone en una condición de incapacidad laboral lo que no me permitiría acceder a ningún otro trabajo".

Lo anterior, permite concluir que la demandante comunicó e informó a su empleadora de los quebrantos de salud padecidos, al punto que era perceptible por los sentidos, dado las incapacidades que se le otorgaron hasta el mismo día de su desvinculación, 30 de noviembre de 2017, por lo que, no resulta de recibo los argumentos formulados por la demandada recurrente encaminado al desconocimiento de la patología de la empleada, conllevando a su improsperidad.

En esa medida, la demandante se encontraba incapacitada y con tratamiento médico en curso al momento del despido, contrario a lo argumentado por la demandada, contando con una disminución en su estado de salud, por cuanto tenía el diagnóstico de "*lumbago con ciática*", con varias incapacidades por dicha patología en los 4 meses anteriores al despido, teniendo como última la de fecha de inicio 30 de noviembre de 2017, de la cual se derivó

³⁰ Cuaderno N°. 1, Folios 112 a 113 del expediente físico.

consultas médicas, controles asistenciales por especialidad en ortopedia y traumatología, denotando con ello que afrontaba problemas de salud para la fecha de finalización del vínculo laboral, de los cuales tuvo conocimiento la empleadora previo al despido, de allí la garantía de la estabilidad laboral reforzada como medio de protección.

Finalmente, la inconformidad frente a la sentencia de primer grado, por la omisión en la valoración de la documental de concepto de aptitud al cargo practicado a la accionante para el año 2017, no tendrá acogida, como quiera que dicho medio de convicción, examen médico ocupacional de ingreso practicado el 28 de enero de 2017³¹, riñe con la historia clínica de la demandante, reseñada párrafos anteriores, de las diferentes y múltiples atenciones por urgencias por las patologías consultadas, al punto de otorgarse cuidados paliativos, determinándose que en el *sub lite* se cumple con los presupuestos de la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.3.- Teniendo en cuenta lo anterior, no se observa por la Sala ningún desacierto o deficiente valoración probatoria endilgada por la parte demandada a la sentencia de primera instancia, lo que conlleva a CONFIRMAR en su integridad, imponiendo condena en costas a la parte demandada recurrente y en favor de la demandante, ante la improsperidad del recurso de apelación, conforme al numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, las que deberán ser liquidadas de manera concentrada en el juzgado de primer grado (Artículo 366 del C.G.P.).

En armonía con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

³¹ Cuaderno N°. 1, Folio 212 del expediente físico.

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, proferida en audiencia celebrada el 05 de marzo de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.).

2.- CONDENAR EN COSTAS en esta instancia a la parte demandada recurrente.

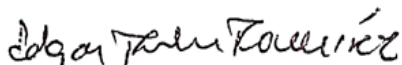
3.- DEVOLVER la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

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

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Decision Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 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: **d4e90199a0ffa5cfcf87c7cc7a30cb3741e5dfa02ffe07447679ad62134ee964**

Documento generado en 19/04/2024 04:19:28 p. m.

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