

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOHN FERNANDO GARCÍA MENDOZA
Demandado: VERNON LABORATOROS S.A.S.
Radicación: 42981-31-05-001-2021-00099-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de abril de 2022, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón – Huila, al interior del proceso seguido por JOHN FERNANDO GARCÍA MENDOZA contra VERNON LABORATORIOS S.A.S., conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. COSTAS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvase 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 veintidós (22) de marzo de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 28 DE 2024

Neiva, dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JOHN FERNANDO GARCÍA MENDOZA
CONTRA VERNON LABORATOROS S.A.S. RAD. 42981-31-05-001-2021-
00099-01**

La Sala Cuarta 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 del 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón el 26 de abril de 2022, mediante la cual negó las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que lo ató con la demandada en el interregno comprendido entre el 16 de marzo de 2018 al 15 de noviembre de la misma anualidad, así como que la relación finalizó sin mediar justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo; se condene a la encartada

al reintegro del trabajador al cargo que venía ejerciendo al momento del despido o a uno de mejor condición, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho; a los aportes a la seguridad social integral; la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indexación de las sumas reconocidas; lo que resulte probado ultra y extra *petita*, así como las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que se vinculó laboralmente con la encartada el 16 de marzo de 2018, a través de contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de Auxiliar de laboratorio de suelos y concretos

Aseguró que el 24 de marzo de 2018, sufrió un accidente de trabajo al caer de una altura de metro y medio, lo que le produjo trauma en región dorso lumbar, suceso al que no se le dio seguimiento clínico en su momento.

Sostuvo que el 30 de mayo de 2018, fue remitido por urgencias del municipio de Timaná al municipio de Neiva, al presentar dolor lumbar que se irradiaba a la parte posterior de las piernas.

Aseveró que con ocasión al infortunio laboral le fueron prescritas una serie de incapacidades médicas, las cuales eran conocidas por el empleador.

Indicó que, mediante oficio de 6 de junio de 2018, la empleadora extendió la vigencia de la relación laboral, al encontrarse vigente una licencia de incapacidad.

Aseveró que, con oficio de 14 de noviembre de 2018, la encartada le comunicó que debía presentarse el 15 de noviembre siguiente en el municipio de Garzón, con los elementos de trabajo y las recomendaciones que emitió el galeno tratante, cita a la que no acudió por temas a las presiones sufridas.

Destacó que, con oficio de 15 de noviembre de 2018, se le comunicó la citación a descargos, audiencia que tendría lugar el 16 siguiente, sin embargo, el mismo 16 se

presentó ante el Ministerio del Trabajo a efectos de elevar reclamación de derechos laborales.

Relató que a la terminación de la relación de trabajo el salario devengado ascendía a \$781.242,00, más \$88.211 de auxilio de transporte, igualmente señaló que tuvo incapacidades médicas hasta el 11 de enero de 2019.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, mediante providencia del 17 de enero de 2022, y corrido el traslado de rigor, la demandada Vernon Laboratorio S.A.S., se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el *libelo* introductor, para lo cual propuso los medios exceptivos que denominó falta de causa para demandar, mala fe del demandante con su demanda, cobro de acreencias no debidas y existencia de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada 26 de abril de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLÁRAR que entre el señor JOHN FERNANDO GARCIA MENDOZA como trabajador y VERCON LABORATORIO S.A.S. como empleadora, existió un contrato individual de trabajo a término fijo, desde el 16 de marzo de 2018 hasta el 15 de julio del 2018 y prorrogado hasta el 15 de noviembre del mismo año.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción existencia de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo, y se abstiene de examinar las restantes conforme al inciso tercero del artículo 282 del C.G.P.

TERCERO: ABSOLVER a la parte demanda de las pretensiones incoadas en su contra, por lo expuesto.

CUARTO: DENEGAR las pretensiones de la demanda conforme la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: CONDENAR en costas al demandante cumpliendo con la regla 1 del artículo 365 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA PSAA16-10554; se estiman como agencias en derecho la suma de $\frac{1}{2}$ salario mínimo legal mensual vigente".

Para arribar a tal determinación, consideró que en el presente asunto si bien el demandante probó que gozó de una serie de incapacidades médicas desde mayo de 2018, no menos cierto es, que a la data en que se presentó la ruptura del vínculo

contractual, aquel no contaba con licencias expedidas, pues la única que se le otorgó se hizo después de que se extinguió la relación laboral.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Peticiona la parte actora la revocatoria de la sentencia apelada, para en su lugar, se acceda a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Para tal efecto sostiene, que al momento de adoptar la decisión que puso fin a la instancia, la operadora judicial de primer grado no efectuó una debida valoración probatoria, en la medida que, en aplicación del principio de la realidad sobre las formas, el hecho de que al actor se le haya terminado el periodo de incapacidad, no desvirtúa el continuismo del referido auxilio hasta el 2019, sumado a que, si aun cuando no se tuviera en cuenta la emisión de incapacidades al momento de la cesación de la relación de trabajo, el procedimiento que se adelantó de cara a la citación de descargos desconoció las garantías del debido proceso, por cuanto la arista se desarrolló sin que se hubiese enterado en debida forma al trabajador.

Censura la valoración probatoria que se le imprimió a los mensajes de datos (correos electrónicos y whatsapp) que soportaron el enteramiento del demandante respecto de la citación a descargos, en tanto no cumplen con los presupuestos para que se tengan como prueba en el expediente.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste derecho al demandante al reintegro al cargo que ejerció al momento del despido o a uno de igual o mejor condición, al

gozar de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o si por el contrario, tal como lo dispuso la operadora judicial de primer grado, no se cumplen los presupuestos normativos para que opere el amparo deprecado. De resultar afirmativa la primera premisa, establecer la procedencia del pago de salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

No es objeto de discusión en esta segunda instancia la existencia de la relación de trabajo que ató a las partes, como tampoco el cargo y salario devengados por el extremo activo, pues tales aspectos además de estar acreditados en el proceso, fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación a la misma.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Reclama el demandante que la enjuiciada decidió terminar el contrato de trabajo sin solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo, pese a que conocía la situación de discapacidad que padecía. En oposición, la sociedad demandada aduce que el vínculo contractual nunca cesó y que fue la misma actora quien decidió no retornar al puesto de trabajo.

Bajo tal perspectiva, conviene a la Sala indicar que con el fin de proteger a los trabajadores que presentaran algún tipo de limitación física, se expidió la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 prohibió el despido por razones de incapacidad del trabajador, en los siguientes términos:

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

PARÁGRAFO. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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, adiciones, complementen o aclaren”.

Ahora, aun cuando inicialmente se previó como consecuencia del despido o terminación de los contratos de trabajo una indemnización adicional a la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, esta disposición al ser estudiada por la Corte Constitucional en sentencia C- 510 del 2000, fue declarada exequible en el entendido que *“...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.*

Así mismo, considera oportuno la Sala tener en cuenta que de acuerdo con la hermenéutica dada por la Corte Constitucional en la sentencia C-824 de 2011, los beneficios de la Ley 361 de 1997, no son únicamente para las personas con limitaciones severas y profundas, en tal sentido adoctrinó:

“Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones.

Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad.

En este sentido, evidencia la Sala que el propio Legislador se expresa siempre en relación con las personas con limitaciones, y no restringe los derechos, beneficios o las garantías establecidas en los artículos que consagra la Ley 361 de 1997, a aquellas personas que tengan limitaciones profundas y severas. Por tanto, colige la Corte que la voluntad del Legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, fue la de garantizar y asegurar los derechos, la asistencia y protección necesaria de todas las personas con algún tipo de limitación, sin entrar a hacer diferenciaciones en relación con el grado de limitación o de discapacidad”.

Y más adelante agregó:

“... es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o

hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Postulado que fue objeto de moderación por el Órgano de cierre en materia constitucional, en la sentencia SU-049 de 2017, con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, oportunidad en la que adoctrino que:

“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, al estudiar la estabilidad laboral prevista en la Ley 361 de 1997, en la sentencia 1152 de 2023, con ponencia de la magistrada Marjorie Zúñiga Romero, fijó una serie de reglas que debe estudiar el juez de la causa a efectos de validar si el despido se torna ineficaz. Al punto moduló que:

“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.

Del anterior contexto jurisprudencial, se tiene que para efectos que el trabajador se haga acreedor de la garantía foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, le incumbe acreditar que al momento del fenecimiento del contrato de trabajo sufría una limitación de tal intensidad que le impedía desarrollar de forma normal la capacidad de

trabajo, al margen que se hubiere o no practicado la calificación de pérdida de capacidad laboral, toda vez que de acuerdo con el inciso 2º del artículo 9º del Decreto 917 de 1999, tal calificación se efectúa tan solo cuando se conozca el diagnóstico definitivo y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral o aun sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría; exigir que se haya calificado al trabajador para el momento de la terminación del contrato o el despido, torna nugatoria la protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego del examen de constitucionalidad que se hizo en la sentencia C-531 de 2000.

De esta manera, uno de los requisitos para que opere la protección establecida en la Ley 361 de 1997, es la mengua en la salud del trabajador, la que debe ser de tal magnitud, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para así establecer si en ese caso particular procede o no la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sin hacer mayores exigencias, como lo es la configuración de un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Al punto, la Alta Corporación Constitucional en sentencia T 116-2013, señaló que es necesario que *"su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores... menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente"*, y que es requisito para resguardar la estabilidad laboral, la imposibilidad en el desarrollo de las funciones por la discapacidad. Criterio igualmente acogido en la sentencia T-111 de 2012, al considerar al peticionario como *"una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores"*.

Al descender al caso puesto a consideración de la Sala, se tiene que la parte demandante a efectos de probar su dicho incorporó contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes aquí intervinientes, el cual tuvo como fecha de inicio el 16 de marzo de 2018 y se dispuso como extremo final el 15 de julio de esa misma anualidad, vinculándose el demandante al cargo de Auxiliar de Laboratorio de Suelos y Concretos, con una asignación salarial de \$781.242,00, más \$88.221,00, por concepto de auxilio de transporte.

Del mismo modo, allegó certificación laboral emitida por Vernon Laboratorio S.A.S., de la que se extrae que "El señor JHON FERNANDO GARCÍA MENDOZA, identificada con cédula de ciudadanía N° 7.726.059 de Neiva – Huila, laboró en la empresa VERNON LABORATORIO S.A.S., con NIT 901.060.006-9 desempeñando el cargo de Auxiliar de Laboratorio de Suelos y Concretos desde el 15 de [m]arzo de 2018 hasta el 15 de [n]oviembre de 2018 con una asignación salarial de \$781.242 más subsidio de transporte de \$88.211".

Ahora bien, a folio 15 "006Anexos", al expediente digital incorporó oficio de 6 de julio de 2018, mediante el cual la enjuiciada le comunica al demandante que "Debido a la situación de salud que viene presentando, y dado que como es de su conocimiento; el contrato a término fijo que sostiene con la empresa vence el próximo 15 de julio del presente año, es nuestro deber informarle que dado que a la fecha de terminación del contrato usted cuenta con una incapacidad general vigente, se extienden los efectos del contrato hasta tanto se supere la debilidad manifiesta que usted presenta"

Por su parte, reposa en el expediente certificación de la Nueva EPS., que da cuenta de la emisión y disfrute de unos periodos de incapacidad por enfermedad general, los cuales se desarrollaron de la siguiente manera:

Número Incapacidad	Contingencia	Fecha Inicial	Fecha Final	Diagnóstico	Días Otorgados	Días Autorizados	Tipo iden. Aportante	Número identificación Aportante	Nombre Aportante	IBL	Valor Autorizado
0004328467	ENFERMEDAD GENERAL	15/05/2018	24/05/2018	M545	10	8	NI	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,243	\$298,331
0004328493	ENFERMEDAD GENERAL	25/05/2018	29/05/2018	M545	5	5	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,243	\$130,207
0004337423	ENFERMEDAD GENERAL	31/05/2018	14/06/2018	M544	15	15	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,243	\$390,621
0004383834	ENFERMEDAD GENERAL	15/06/2018	18/06/2018	M545	4	4	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,243	\$104,166
0004383843	ENFERMEDAD GENERAL	19/06/2018	17/07/2018	M544	29	29	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,243	\$755,201
0004452604	ENFERMEDAD GENERAL	18/07/2018	14/08/2018	M544	28	28	NI	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$781,242	\$729,159
0004516503	ENFERMEDAD GENERAL	15/08/2018	13/09/2018	M544	30	0	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$0	\$0
0004588424	ENFERMEDAD GENERAL	14/09/2018	13/10/2018	M544	30	0	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$0	\$0

Número Incapacidad	Contingencia	Fecha Inicial	Fecha Final	Diagnóstico	Días Otorgados	Días Autorizados	Tipo iden. Aportante	Número identificación Aportante	Nombre Aportante	IBL	Valor Autorizado
0004657654	ENFERMEDAD GENERAL	14/10/2018	12/11/2018	R522	30	0	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$0	\$0
0004785435	ENFERMEDAD GENERAL	13/11/2018	12/12/2018	M545	30	0	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$0	\$0
0004828627	ENFERMEDAD GENERAL	13/12/2018	11/01/2019	M545	30	0	NT	901060006	VERCON LABORATORIOS SAS	\$0	\$0

A su turno, arrió oficio de 14 de noviembre de 2018, mediante el cual la empresa demandada le notificó al demandante la modificación de las condiciones laborales, oportunidad en la que le expresó que:

"Por medio del presente se le informa que debido a que las labores que se desarrollan en el municipio de Timaná – Huila, concluyeron y de acuerdo a lo estipulado en el CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO firmado entre las partes, y evocando el (...) IUS VARIANDI, el lugar de trabajo a partir de la fecha es el municipio de Garzón – Huila,

este cambio no genera modificaciones a las demás condiciones contractuales, y preserva el honor, dignidad, intereses, derechos mínimos y seguridad del trabajador. El horario de trabajo el cual desarrollará sus labores diarias en la sede central de VERNON LABORATORIO S.A.S. Es lunes a viernes de 8:00 am a 12 m y de 2:00 pm a 6:00 pm. Y el día sábado de 7:00 am a 1:00 pm.

Los [g]astos generados por el traslado ... al municipio de Garzón – Huila, serán reembolsados por VERNON LABORATORIO S.A.S., de acuerdo a lo establecido en la ley. Una vez usted presente los soportes contables reconocidos por la DIAN’.

De otro lado, se añadió historia clínica que emitió el Hospital Hernando Moncaleano Perdomo, que da cuenta que el 11 de noviembre de 2018, el accionante acudió a la sede del centro médico a consulta de control. En dicha oportunidad se plasmó en el acápite denominado “OBJETO ANALISIS” que “Paciente con cuadro clínico de dolor en columna lumbosacra constante incapacitante progresivo, limitación a la flexoextensión de tronco en la región cervical limitación en inclinaciones laterales, malestar general astenia adinamia. Polimialgia secundaria. Poliartralgia secundaria., con mejoría parcial a pesar de múltiples tratamientos, por múltiples enfermedades, no mejoría a medios físicos sedativos. Paciente que refiere que le fue cancelado el servicio de empleado para la empresa la cual trabaja”, histórico clínico que igualmente estuvo acompañado de los seguimientos efectuados desde el mes de mayo de 2018.

Al absolver el interrogatorio de parte, al cuestionársele al actor respecto de la situación que rodeo la finalización del vínculo contractual, afirmó que “Sí señora, sí me ausenté por el tema de que estaba incapacitado doctora, fui el 14 de noviembre a ver con Laboratorio en Garzón, con uniforme, con botas, con camisa, con pantalón, sí, e ingresé a la oficina del señor Juan Carlos Caballero en Vercon Laboratorio, la empresa con la cual laboraba en ese momento, y en su momento estaba la señora Deicy ahí trabajando, la testigo que ellos tiene ahí en Garzón, y ese día el señor Juan Carlos Caballero me tenía, o no sé qué tenía planeado, y quería hacerme los exámenes de egreso, que tenía que hacerme los exámenes de egreso con él, sí, él me hace llegar a esa oficina y me quiere hacer tomar los exámenes de egreso llama al señor por teléfono, que le tiene que hacer los exámenes de egreso a John Fernando García y como John Fernando García no se hace tomar los exámenes de egreso, el señor se pone bravo, se enoja conmigo, pero él pensó que yo no estaba grabando lo que él estaba haciendo, yo tengo un celular donde tengo unos audios grabados por el señor Juan Carlos Caballero donde me dice se me sale ya de esta empresa, se me sale ya de esta empresa porque yo no lo quiero ver, si usted no está acorde con lo que nosotros le estamos diciendo que haga, se sale ya de esta empresa ya por favor, entonces me saca de la empresa y pone como testigo a la señora Deisy, diciendo que yo no estaba haciendo caso a lo que él me estaba enviando a hacer. Entonces yo le digo, no voy a hacerme ningunos exámenes de egreso porque nunca me hicieron exámenes de ingreso y tampoco, o sea nunca me hicieron los exámenes de ingreso, entonces querían que me hiciera exámenes de egreso, entonces es ahí donde él me dice que me salga de la empresa, doctora, ¿Cómo se llama eso que lo saquen de una empresa?, y le dice salgase y yo me salgo y ese mismo día me voy para la oficina de

trabajo a ponerle al señor la caución, la demanda porque me estaba despidiendo injustamente, en Garzón le puse la demanda".

Al indagársele si para el momento del despido se encontraba incapacitado, el deponente afirmó que sí, desde el 13 de noviembre de 2018 al 12 de diciembre de esa misma anualidad, sin embargo, al cuestionársele respecto a si había puesto en conocimiento del empleador dicha circunstancia, aseguró que no y que no había regresado a las labores ni atendido los requerimientos efectuados por el empleador, al encontrarse en disfrute de incapacidades médicas.

Por último, frente a la entrega de los citatorios para la comparecencia ante la empresa, el accionante afirmó que *"La empresa Vercon Laboratorios me hace llegar unos documentos por medio de Servientrega y después envía a dos muchachos, dos jóvenes, no sé quiénes era, a mi casa porque tengo entendido, porque mi esposa estaba en la casa ese día, yo no estaba en la casa ese día, yo estaba en la ciudad de Neiva haciendo vueltas médicas y la cual yo le digo a mi esposa que no reciba ningún documento porque estoy incapacitado, entonces si yo estoy incapacitado no tengo porque firmar ningún descargo ni ningún documento que la empresa me esté pidiendo, si tengo una incapacidad vigente, entonces no tengo porque firmar ningún documento que ellos me estén pidiendo"*.

Al ejercer el derecho de contradicción y defensa, la demandada a efectos de desvirtuar las afirmaciones del demandante allegó un histórico de incapacidades médicas, del cual la última otorgada fue expedida el 21 de noviembre de 2018, con efectos retroactivos a partir del 13 de noviembre de 2018 al 12 de diciembre de ese mismo año, servicio que fue suministrado en su momento por parte del galeno Ricardo Valenzuela Cortes adscrito al Hospital Hernando Moncaleano Perdomo.

En esa misma dirección allegó reporte de notas de evolución expedido por la Clínica Medilaser S.A., aditada 13 de noviembre de 2018, en la que se expuso en el aparte de identificación *"PERSONAS QUE NO HAN DECLARADO OCUPACIÓN"* y en el acápite de *"OBJETIVO – ANÁLISIS"* consignó que:

*"OBESIDAD MORDIDA
NIEGA ANTECEDENTES QUIRÚRGICOS*

*ES ENFÁTICO EN AFIRMAR QUE ASISTE PARA RENOVAR INCAPACIDADES
SE ENCUENTRA INCAPACITADO DESDE HACE MÁS DE 6 MESES*

(...)

*PACIENTE CON DOLOR LUMBAR POSTRAUMÁTICO SIN EVIDENCIA DE LESIÓN ESTRUCTURAL EN NEUROIMAGENES O ESTUDIOS NEUROFISIOLÓGICOS
LO ÚNICO QUE SE OBSERVA EN INFLAMACIÓN POLIARTICULAR QUE COMPROMETE TAMBIÉN ARTICULACIONES PEQUEÑAS DE MIEMBROS SUPERIORES QUE NO ES EXPLICADA POR EL ANTECEDENTE TRAUMÁTICO
SE REMITE A REUMATOLOGÍA PARA INICIAR ESTUDIOS POR POSIBLE ARTROSIS
SE REMITE A CLÍNICA DEL DOLOR – DEBE CONTINUAR SEGUIMIENTO POR FISIATRÍA
SE REMITE POR MEDICINA LABORAL PARA DEFINIR INCAPACIDAD Y/O NECESIDAD DE REASIGNACIÓN LABORAL*

(...)

ESTA ESPECIALIDAD NO TIENE SUSTENTO CLÍNICO PARA EMITIR ALGÚN TIPO DE INCAPACIDAD MÉDICA”.

Por otra parte, incorporó oficios dirigidos al demandante el 15 de noviembre de 2018, en los que luego de ponerle de presente que no cuentan con soporte de incapacidad vigente, es requerido a comparecer a las instalaciones de la compañía a efectos de adelantar la práctica de exámenes post-incapacidad, memorandos en los que se dejó constancia de la negativa por parte del extrabajador a recibir tales comunicaciones. En la misma calenda, esto es, el 15 de noviembre de 2018, la empleadora citó al promotor de la acción a descargos para el día 16 siguiente, oficio que fue direccionado a través de la empresa de servicios postales Surenvio y devuelta bajo la causal de “*Reusado*”.

También se incorporaron pantallazos de la remisión de correos electrónicos y mensajes de whatsapp con destino al actor, en los que se le puso en conocimiento la citación a la diligencia de descargos, sin que los mismos hayan encontrado eco. Por último, se anexó copias de las actas de diligencia de descargos surtidas el 16 y 23 de noviembre de 2018 a las 4 pm y 8 am, en su respectivo orden, aristas en la que no se contó con la comparecencia del promotor del proceso.

Trajo el testimonio de Deicy Yaneth Duran Rojas, quien al indagársele respecto del conocimiento que tenía sobre los hechos objeto de debate, relató que “*Esto, el día, eso fue como a mediados de noviembre de 2018, yo estaba, ya habíamos cerrado la obra allá en Garzón, yo ya estaba en la oficina principal, entonces siempre llegaba a cumplir mis funciones. Las dos veces que lo vi a él, la primera vez yo llegué, él ya estaba ahí en el oratorio con el señor Didierth que era el coordinador, el asesor de seguridad y el ingeniero Juan Carlos Caballero, esto, yo llegué a hacer lo mío cuando yo les escuché y ellos le solicitaron que pasará ahí a la esquina a hacerse los exámenes de egreso para ver cómo había quedado, las incapacidades a ver que podía seguir haciendo ahí, él se negó, él se negaba a hacerse eso y lo único que decía era "yo lo único que necesito es que me dé una carta de*

despido, deme una carta de despido, écheme, écheme, así como a los gritos, pero en ningún momento el ingeniero le respondió algo fuerte, ni le dijo que lo despedía, ni nada de eso, esa fue la primer vez que yo lo vi y no fue más”, y agregó que “No, él cuando llegó, él llegó y dijo que era que se le había vencido el plazo de la incapacidad y que todavía no, el ingeniero le dijo que, si ya podía trabajar o tenía, le habían prorrogado la... entonces dijo que no, que él todavía no tenía incapacidad, por eso fue que le dijeron que fuera a hacerse los exámenes, pues para ver que lo podían poner a hacer”.

Por último, al absolver el interrogatorio el representante legal de la enjuiciada aseveró que *“Su señoría al señor Fernando García Mendoza, nunca se le dio por terminado el contrato de trabajo, él abandonó el puesto de trabajo, él venía con unas incapacidades de 6 meses atrás, se le venció la última incapacidad el 13 de noviembre de 2018, y él me envía un correo electrónico solicitándome permiso desde el día 13 de noviembre para presentarse a un nuevo examen, se presentó al nuevo examen y el día 14 de noviembre se presentó a las instalaciones de Vercon Laboratorios manifestándome que ya se le había terminado la incapacidad y me entregó un documento de un médico donde dice que no había causales para ampliar la incapacidad, ante eso yo como representante legal le informé que como el trabajo ya había terminado y en aras de que continuara trabajando con nosotros, le entregué la comunicación donde le decía que debía presentarse y sería trasladado al municipio de Garzón donde seguiría laborando. Además de esto, le solicité que por favor me entregara las recomendaciones médicas, él se presentó el día siguiente, lo enviamos a exámenes de reingreso, él se enojó, se puso bravo, me dijo... que yo lo estaba echando, vuelvo y lo repito, Vercon Laboratorio y ningún funcionario de Vercon Laboratorio lo despedió, posteriormente él se desapareció, apareció nuevamente en la audiencia de conciliación en la oficina de trabajo, nuevamente reiteró no se despedió, a él se le citó varias veces y explicara... él nunca volvió a aparecer, él abandonó el puesto de trabajo, yo nunca lo despedí, ningún funcionario de Vercon con grado de decisión despedió al señor Fernando García”* y destacó que efectuó aportes a la seguridad social hasta el 2019, en favor del demandante, por cuanto así lo habían asesorado en el Ministerio del Trabajo, ante la consulta que formuló para el caso particular.

De lo hasta aquí analizado, ningún reproche merece para la Sala la intelección a la que arribó la operadora judicial de primer grado, al disponer que en el presente asunto no se cumplen con los presupuestos normativos para que proceda el reintegro por estabilidad laboral reforzada pedido por el demandante. Lo anterior se afirma, por cuanto si bien el promotor del proceso es claramente beneficiario de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al padecer quebrantos de salud que le impedían la ejecución de la labor en las condiciones habituales en las que fue contratado, no menos cierto es, que no se cumplió con el presupuesto del despido

discriminatorio por razón o con ocasión al estado de debilidad manifiesta, tal como pasa a exponerse.

Sea lo primero indicar, que el demandante fue vinculado a través de contratado de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se concertó para ser ejecutado entre el 16 de marzo de 2018 al 15 de julio de la misma anualidad, pese a ello, comoquiera que el actor para esa fecha se encontraba bajo incapacidad médica, la sociedad Vercon Laboratorio S.A.S., mediante comunicado de 6 de julio de 2018, le informó de la extensión de la relación contractual por el tiempo que perdurara la situación incapacitante.

Luego, de acuerdo con el histórico de incapacidades allegadas, al accionante le fue otorgada la incapacidad número 4667054 a partir del 14 de octubre de 2018 y hasta el 12 de noviembre de esa anualidad, y para ese mismo 12 de noviembre, el señor García Mendoza solicitó del empleador excusa para acudir al municipio de Pitalito – Huila con el fin de reclamar una resonancia magnética y dos radiografías de columna, necesarias para atender la cita programada en la Clínica Medilaser S.A., ese mismo día. Para el 13 de noviembre de 2018, el señor John Fernando García Mendoza es atendido en la Clínica Medilaser S.A., a las 05:02 pm, oportunidad en la que se dejó constancia de las patologías padecidas por el paciente y, además, de la solicitud de emisión de incapacidad médica, misma que le fue negada al no contar con sustento para tal efecto.

Para el 14 de noviembre de 2018, la sociedad Vercon Laboratorio S.A.S., le puso en conocimiento al demándate la determinación de modificar el domicilio de labor, el cual se destinaría para el municipio de Garzón – Huila, oportunidad en la que se le aseguró que los gastos de traslado serían reembolsados por la compañía una vez se allegaran los respectivos soportes. Para esa data, el extrabajador compareció a las instalaciones de la enjuiciada, presentándose divergencias con el empleador, lo que a voces del demandante decantó en la ruptura del vínculo contractual, ante el despido por parte del empresario.

Pese a ello, y ante la no comparecencia del trabajador al sitio de trabajo con posterioridad al 14 de noviembre ya referido, la encartada lo requirió a través de remisión de oficios tanto físicos como electrónicos, a efectos de que compareciera el

día 15 de noviembre de 2018 a las instalaciones de la compañía, a efectos que se practicara los respectivos exámenes pos-incapacidad, comunicaciones que fueron desestimadas por el promotor de la acción, y el mismo 15 de noviembre, se le citó a diligencia de descargos, arista que tendría lugar el 16 siguiente.

En este punto, cabe resaltar que es a partir del 14 de noviembre de 2018, que el demandante no retornó a las labores contratadas y si bien, alegó que tal situación se dio ante el despido del empleador, tal afirmación no se logró probar en el proceso, carga probatoria que a la luz de las enseñanzas vertidas por la Corte Suprema de Justicia en la especialidad Laboral, le incumbía asumir a quien alegó el despido, para de esa manera generar las consecuencias que de ello se deriva e incluso invertir la prueba, a efectos de que la contraparte demuestre la justeza de la causa.

Y es que además del dicho del actor, ningún medio de prueba lleva a atestiguar que la ruptura de la relación de trabajo se presentó con ocasión al despido del empleador, por el contrario, la única testigo traída al proceso dio cuenta de que el representante legal de la compañía, a pesar de la exaltación en la que se encontraba el demandante y la reiterada solicitud de terminación del contrato que aquel hacía, en manera alguna lo despidió.

Así las cosas, para esta Corporación, en el presente asunto no se cumplen los presupuestos de la protección foral pretendida, dado que, como se explicó, con la expedición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el legislador previó la protección de los trabajadores que por uno u otro motivo se encuentran disminuidos en su salud, ello con el único fin de evitar el despido por razones de discapacidad y, en ese contexto, suprimir la segregación del mercado laboral del prestador de la labor, con ocasión a dicha mengua. Es así que, uno de los pilares en los que se estructura el referido fuero, es la prohibición para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, o la terminación del contrato por razón de una limitación física o psicológica, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, si en gracia de discusión se acogiera la tesis del demandante, en el entendido de tener por cierto los móviles de terminación de la relación de trabajo,

tampoco se cumple con el presupuesto de enteramiento por parte del empleador de la condición limitante que padecía el trabajador respecto de las labores contratadas. Así se afirma, en la medida que, si bien existe prueba de la certificación de emisión de incapacidades médicas desde el 26 de mayo de 2018 hasta el 11 de enero de 2019, data posterior a la del fenecimiento de la relación laboral, no menos cierto es, que respecto de la incapacidad bajo el número 4785435 con fecha de inicio 13 de noviembre de 2018 y finalización 12 de diciembre de 2018, la misma fue expedida el 21 de noviembre de esa anualidad, con retroactividad, calenda posterior a aquella en que se terminó la relación de trabajo y es sólo con la presentación de la demanda que se puso en conocimiento del empleador de la existencia de dicha orden médica.

Así, ante la inactividad del trabajador de cara a la presentación oportuna de las incapacidades médicas es que se desprende el desconocimiento del empleador de las condiciones de salud del trabajador, y si bien no se puede pasar por alto que aquel venía de un periodo prolongado de incapacidad, lo que en principio podría decantar en un hecho notorio, no puede perderse de vista que el empleador adelantó las gestiones que estuvieron a su mano para constatar el estado de salud del trabajador, sin que dicha gestión hubiese rendido frutos ante la inasistencia del demandante a las diversas aristas programadas, y ante la inobservancia a la práctica del examen post-incapacidad, situaciones que permiten entrever la intención del empleador en dar, por un lado continuidad al trabajo, y por el otro, cumplir con las obligaciones patronales de cara a la debilidad manifiesta del trabajador.

En este punto, destaca la Sala que aun cuando la relación de trabajo debió darse por terminada en el momento mismo en que se extinguió el plazo inicialmente pactado, fue la misma empleadora que determinó dar continuidad en la relación de trabajo como medida de protección de los derechos del trabajador, lo que hizo que se extendiera el vínculo hasta tanto se terminara el proceso de rehabilitación o se calificara la pérdida de capacidad laboral, por manera que, como se indicó, el proceder de la demandada no se alejó de las normas y la jurisprudencia que regula la materia, sin que se haya probado en el proceso una actuación discriminatoria de aquellas censuradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el contrario, lo que sí se advierte, fue la voluntad del demandante en no reintegrarse a las labores contratadas.

Cabe destacar, que la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, al estudiar la protección del artículo 26 de la ya tantas veces referida Ley 361 de 1997, moduló que *“En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva”*.

Los argumentos hasta aquí expuestos son suficientes para confirmar la sentencia apelada, al encontrarse ajustada a derecho.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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 el 26 de abril de 2022, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón – Huila, al interior del proceso seguido por **JOHN FERNANDO GARCÍA MENDOZA** contra **VERNON LABORATORIOS S.A.S.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia a la parte demandante, ante la improsperidad de la alzada.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



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 005 Decision 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: **9c1ee1f99a8be12f0cef70726d83e934adcc027fb320af1c99bbe00742e10bf5**

Documento generado en 18/03/2024 10:51:07 a. m.

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