



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0090

Radicación: 41001-31-05-001-2014-00458-01

Neiva, Huila dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada de la sentencia proferida el nueve (09) de diciembre de dos mil quince (2015) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso Ordinario Laboral promovido por la señora **CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ** en frente de **CLÍNICA UROS S.A.**

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones de la demandante estribaron en que:

1. Se declare que celebró un contrato individual de trabajo a término indefinido, por el período comprendido entre el 04 de enero de 2011 y el 26 de febrero de 2013, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, estando la trabajadora en tratamiento médico, sin pagar la indemnización determinada en la Ley 361 de 1997, pese a estar cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada.
2. Se condene a la demandada al pago de la indemnización equivalente a seis (6) meses de salario.
3. Se condene a la accionada al pago de las costas del proceso.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó la accionante:

1. Que celebró con la CLÍNICA UROS S.A. un contrato individual de trabajo a término indefinido, el cuatro (4) de enero de dos mil once (2011), para ejecutar actividades como auxiliar de enfermería, con una remuneración de \$630.000 mensuales y cumpliendo el horario de 07:00 A.M. a 1:00 P.M. y de 1:00 P.M. a 7:00 P.M. de domingo a domingo.
2. Indicó que la labor fue ejecutada de manera personal, cumpliendo órdenes e instrucciones impartidas por el empleador.
3. Manifestó que el 06 de marzo de 2013 radicó en la CLÍNICA UROS S.A. respuesta al oficio de fecha 25 de febrero de 2013 por concepto

de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, solicitando a la representante legal de dicha institución médica la valoración por la A.R.L. y exámenes, así como que considerara el despido porque padece de mielitis transversal aguda.

4. Refirió que mediante escrito del 19 de marzo de 2013 la CLÍNICA UROS dio respuesta negando lo solicitado y expresando que la E.P.S. es quien debe asumir el tratamiento y que a ella no le competía ni asistía ninguna obligación en dicho caso.
5. Que ante el Ministerio del Trabajo se realizó el 23 de julio de 2013 audiencia de conciliación, la cual se declaró fallida ante la ausencia de ánimo conciliatorio por parte de la CLÍNICA UROS S.A.
6. Afirmó que, al momento del despido, se encontraba en tratamiento médico por *“Mielitis transversal aguda en enfermedad diesmelizante del sistema nervioso central”*, enfermedad que produce compromiso de sus esfínteres urinarios y fecales, disminución de la libido-insomnio depresivo y otras consecuencias que la inhabilitan para desempeñar sus actividades cotidianas, y de lo cual era conocedor la CLÍNICA UROS S.A., pues en ese lugar efectuaron el diagnóstico el 28 de febrero de 2.013, y el padecimiento y tratamiento viene desde el año 2012.
7. Arguyó que la demandada conocía de su enfermedad, pero procedió a la terminación de su contrato de trabajo, estando en tratamiento, sin permiso del Ministerio del Trabajo y de la Protección Social, y sin el pago de la indemnización de que trata la Ley 361 de 1.997, toda vez que estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

IV. RESPUESTA DE LA DEMANDADA

En respuesta a la demanda incoada, **LA CLÍNICA UROS S.A.**, se opuso a las pretensiones, y propuso las excepciones de mérito que denominó *“Inexistencia de la estabilidad laboral reforzada”, “Inexistencia de discapacidad para el momento de la terminación del contrato”, “Inexistencia de pérdida de capacidad laboral”, “Ausencia de carga probatoria por parte de la demandante”, “Cobro de lo no debido” y “Excepción genérica”*.

V. PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el nueve (09) de diciembre de dos mil quince (2015), el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que entre la CLÍNICA UROS S.A. como empleadora, y CLAUDIA JIMENA TOVAR IBÁÑEZ como trabajadora, se ajustó un contrato de trabajo escrito de duración indefinida, que se inició el 4 de enero de 2011 al 26 de febrero de 2013, cuando finalizó por el despido sin justa causa de la trabajadora, encontrándose además protegida por el fuero de estabilidad reforzada por enfermedad.
2. Condenar a la CLÍNICA UROS S.A. al reintegro de la demandante al mismo puesto de trabajo que ocupaba, con el pago de los salarios y prestaciones sociales causadas, hasta que opere su reintegro, y adicionalmente, le pagará como indemnización \$3.780.000, debidamente indexados.

3. Declarar no probadas las excepciones formuladas por la demandada.
4. Condenar a la accionada al pago de las costas del proceso a favor de la demandante.

VI. DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, la parte demandada enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que el examen de egreso fue realizado después de la fecha de terminación del contrato – *26 de febrero de 2013*- y en esa oportunidad manifestó la actora que padecía de una enfermedad de tipo general.
2. Indicó que el examen de egreso se da con el ánimo de mirar las condiciones de salud al momento del fenecimiento de la relación, laboral, más no, para que por el hecho de presentar una patología se deba reconsiderar la terminación del contrato de trabajo.
3. Refirió que la carta en la que la accionante da a conocer su patología fue posterior a la fecha de terminación del contrato, por lo que la decisión de terminar el vínculo, fue por circunstancias diferentes a las de la enfermedad de la accionante, pues la clínica no tenía como conocer su estado de salud.
4. Manifestó que la clínica tomó la decisión de desvincular a la demandante porque presentaba falencias en la prestación de sus

servicios, siendo imprescindible que sus colaboradores presten el servicio en óptimas condiciones, pues está en juego la vida de los pacientes.

5. Arguyó que las incapacidades solo ponen en conocimiento los días en que la trabajadora va a faltar, no la condición de salud de la accionante, ni el tratamiento que se le sigue.
6. Que ante la ausencia de conocimiento de la enfermedad que padecía la actora, no estaba en la obligación de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo.

VII. TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes precisaron que:

CLÍNICA UROS S.A.

Ratificaba todos y cada uno de los argumentos planteados en el recurso de apelación elevado en la audiencia de Juzgamiento realizada el 9 de diciembre de 2015, toda vez que, atendiendo a que el examen de egreso se realizó después de la fecha de terminación del contrato, es decir, 26 de febrero de 2013, en la que la demandante manifestó que padecía una enfermedad general, la carta en que la demandante planteo su inconformidad fue tiempo después, vale decir, el 6 de marzo de 2013, no

fue durante el termino de duración del contrato de trabajo, por lo que a la fecha de la terminación del contrato de forma unilateral desconocía la patología padecida por la demandante, luego la CLÍNICA UROS S.A. no tenía por qué tramitar un permiso ante el Ministerio de Trabajo.

CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ

Con el despido, la CLÍNICA UROS S.A., vulneró sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana, al mínimo vital; cuando terminó la relación de trabajo sin mediar previamente la autorización del Ministerio del trabajo, el cual era necesario teniendo en cuenta las condiciones de especial protección en que debería estar la trabajadora, derivada de las condiciones de salud en que se encontraba en el momento del despido.

VIII. CONSIDERACIONES

De lo sustentado dentro del medio de impugnación se colige que los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. Si el reintegro ordenado por el A quo a CLÍNICA UROS S.A. es procedente y, por ende, si fue acertada la decisión del A quo respecto de imponer a la demandada la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1977.

Para desatar la cuestión problemática puesta a consideración concerniente a si el reintegro ordenado por el A quo es procedente, y si

fue acertada la decisión del A quo respecto de imponer a la CLÍNICA UROS S.A. la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1977, resalta esta colegiatura que de las pruebas practicadas en desarrollo del proceso se observa que los extremos procesales suscribieron contrato de trabajo cuyo objeto era la ejecución de actividades como auxiliar de enfermería por parte de la demandante con término de duración indefinida. (Folio 7).

Conforme a comunicación obrante a folio 9, el vínculo laboral de la actora en razón a la suscripción del contrato con la demandada feneció el 26 de febrero de 2013, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Mediante comunicación calendada 06 de marzo de 2013 la trabajadora informó a la CLÍNICA UROS S.A. que al momento de realización del examen de egreso, la doctora que realizó el mismo no ordenó exámenes que valoraran su enfermedad de mielitis transversal aguda en enfermedad desmielizante del sistema nervioso central, por la cual venía siendo tratada y con terapias, y cuya valoración se encontraba pendiente para el 22 de marzo de 2.013. (Folio 10).

En examen de egreso de la demandante, practicado el 28 de febrero de 2013 (Folio 17), refiere que la trabajadora presentaba antecedentes de mielitis y trastorno neurológico, debiendo continuar con manejo neurológico, diagnosticando mielitis transversal en estudio.

La historia clínica de la atención brindada por el Dr. Jorge A. Angarita Díaz, Neurólogo Clínico, a la accionante el día 09 de noviembre de 2011, da cuenta del diagnóstico de Mielopatía por deficiencia de vitamina B12. (Folio 18).

A folios 21 a 22 se encuentra historia clínica del establecimiento médico Central de Especialistas La Ceiba, de fecha 13 de enero de 2012, en el que se hace mención que desde el año 2011 la actora fue diagnosticada con mielitis transversa, y que para esa época presentaba déficit de vitamina B 12, compromiso de sus esfínteres urinarios y fecal, disminución de la libido, insomnio, depresiva.

La demandante, en interrogatorio de parte manifestó que en la fecha de la práctica de la prueba se encontraba laborando para SACS consultores, laboró como auxiliar de enfermería desde el 03 de enero de 2011 hasta el 26 de febrero de 2013, que se le entregó un oficio por parte de la CLÍNICA UROS donde se le informaba de la terminación de su contrato sin justa causa, el reconocimiento de una indemnización y de las prestaciones sociales, las cuales fueron canceladas en su totalidad. Afirmó que asistió a la evaluación médica de egreso días después de la terminación de contrato, para el 26 de febrero de 2013 padecía de mielitis transversal aguda que consiste en una bacteria que ataca la medula espinal y le afectó el sistema nervioso central con secuelas, enfermedad que se trata con vitamina B 12 y control médico cada 6 meses. Preciso que su patología le genera problemas en el control de esfínteres, depresión, y dificultad para hablar. Que esa enfermedad inició en junio del 2011, siendo incapacitada por 15 días y luego por un mes. Refirió que el tratamiento se le siguió en su E.P.S. Dijo que antes de recibir la carta de terminación del contrato no había notificado formalmente a su empleador de la enfermedad que sufría, radicó solo las incapacidades, además que no se le entregaron recomendaciones médicas para su puesto de trabajo por parte del médico tratante. Arguyó que el único accidente de trabajo que reportó fue un incidente con una aguja. Que para el 26 de febrero de 2013 no se encontraba incapacitada por parte de su E.P.S., la última incapacidad antes del retiro fue en el año 2011, pues nunca tuvo recaídas. Que en una ocasión se le inició un proceso disciplinario por

incumplimiento a sus funciones, que nunca dio autorización a su empleador para solicitar su historia clínica. Para el momento del despido tenía dificultades para laborar derivados de su control de esfínteres, pero no lo comunicó a su empleador. Que ha tenido que mentir respecto de su enfermedad para lograr obtener un empleo.

El decreto de la prueba testimonial hizo que se escuchara a:

- SANDRA LEIVA LEIVA, afirmó que se desempeña como Asesora de la ARL SURA, que conforme al Decreto 1295 de 1994 es deber del trabajador reportar las enfermedades que padece independientemente si es de origen común o laboral. Indicó que cuando la enfermedad es de origen común las restricciones, diagnóstico y recomendaciones son entregadas al trabajador para que se las comunique a su empleador. Señaló que la mielitis aguda es una enfermedad que no se encuentra catalogada como de origen laboral. Preciso que el empleador no puede acceder a la historia clínica del trabajador sin su autorización, pues goza de reserva.
- NINI KATERINE CAMACHO RAMÍREZ, manifestó que se desempeña desde hace cinco años en la CLINICA UROS S.A. conoce a la demandante desde el año 2012 cuando laboraban juntas en el área de medicina interna, desconoce la existencia de enfermedades por parte de la demandante, que desempeñaba labores de manera normal. Que la mielitis aguda es una enfermedad que inflama la medula espinal y genera pérdida de fuerza muscular, dolores de las extremidades, se causa por virus o por el mismo cuerpo. Señaló que a ella como superior de la demandante nunca se le informó de la existencia de su enfermedad. Dijo que presentó quejas en varias oportunidades por la deficiente prestación de servicio por parte de la actora.

- URIEL OSWALDO GUTIÉRREZ VELÁSQUEZ, arguyó que conoce a la demandante porque es Coordinador Médico de la institución para la que ella laboraba. Desconoce si la actora presentaba alguna enfermedad cuando laboró para la demandada y si enteró de dicha circunstancia a su empleadora. Que la historia clínica de los pacientes es reservada y solo se autoriza su entrega al paciente, a las entidades que autoriza la Ley, a los familiares de interdictos y fallecidos. Manifestó que la Clínica UROS S.A. no puede tener acceso en calidad de empleadora a la historia clínica de sus empleados cuando han sido atendidos en esa institución a menos que cuente con autorización del trabajador. Que supo que en el año 2011 la demandante estuvo incapacitada, pero sin conocer el término de la misma.

La honorable Corte Constitucional en sentencia SU049/17 con ponencia de la Magistrada Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA previó que el derecho fundamental a la estabilidad reforzada se predica para todas las personas que presenten una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin consideración alguna de la existencia o no de una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En el caso sub examine se evidencia que la señora CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ desde el año 2011 fue diagnosticada con mielitis transversal aguda y que dicha condición de salud de la actora se mantuvo inclusive al momento de su desvinculación laboral, tal y como lo refieren las documentales y el interrogatorio de parte practicado a la demandante.

Precisa nuestro máximo Tribunal Constitucional que hay lugar al reconocimiento de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los eventos en los cuales: *“se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador”*. (Sentencia T-317/17, Magistrado Ponente ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO).

De igual manera, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-118 de 2019 con ponencia de la Magistrada Dra. CRISTINA PARDO SCHLESINGER indicó que solo habrá lugar a presumir el hecho discriminatorio del despido en virtud de la condición de salud del trabajador en los eventos en los cuales se haya informado al empleador de la condición de salud de su empleado, en cumplimiento de los deberes que le asisten a éste.

Específicamente el alto Tribunal Constitucional señaló en la providencia en cita que:

“esta Corporación ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la

presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas”. (Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos)).

No existe prueba dentro del plenario que evidencie que la accionada para el momento de fenecimiento del vínculo laboral sostenido con la demandante conocía de su condición de salud derivada de una patología de origen común, y que de esta manera le surgiera la obligación de solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a la señora CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ el 26 de febrero de 2013, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 019 de 2012.

Es del caso precisar, que la demandante en su interrogatorio de parte afirmó categóricamente que nunca informó a su empleador de la condición de salud que presentaba, indicando además en el líbello introductorio del proceso, que esta circunstancia debía deducirse de las atenciones médicas asistenciales que se le prestaron en dicho centro asistencial a través de su E.P.S., enfatizando que fue solamente hasta la práctica del examen médico de retiro que se practicó con posterioridad a la materialización de su despido, cuando expuso la enfermedad de mielitis transversal aguda que la aquejaba.

Ninguno de los testigos escuchados en desarrollo del proceso dan cuenta del conocimiento del estado de salud de la señora CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ por parte de la CLÍNICA UROS S.A., contrario censo, refieren desconocer la existencia de patologías médicas en desarrollo de las actividades ejecutadas por la actora, quien mostraba óptimas condiciones de salud, y en detrimento de lo manifestado por la accionante respecto de la posibilidad de que su empleador conociera su historia clínica, indicaron que pese a que la empresa empleadora tiene por objeto social la prestación de servicios asistenciales de salud, le está vedado acceder a dicho documento médico sin la autorización expresa de la trabajadora, pues esta goza de especial reserva legal.

Manifestó la demandada que el despido de la actora obedeció al bajo desempeño de sus actividades y al peligro que para los usuarios del servicio de salud representaba su comportamiento, razones que se acompañan con las pruebas practicadas en el plenario y que evidencian que el fenecimiento del vínculo laboral de la actora, obedeció a circunstancias disímiles a su condición de salud, por lo que no hay lugar a predicar el desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la demandante, ni mucho menos imputar la obligación de solicitar

autorización al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato a la luz de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 019 de 2012, pues no se cumplieron los presupuestos jurisprudenciales y legales para ello, ante la verificación de la ausencia de conocimiento de la condición de salud de la trabajadora por parte de su empleador.

Concluye la Sala que se encuentra desvirtuada la presunción de discriminación hacia el trabajador en estado de debilidad manifiesta que supone que su despido obedeció a las condiciones físicas o mentales que padece, atendiendo al conocimiento previo que tenía el empleador respecto de las condiciones de salud del trabajador, tal y como lo ha enseñado la Corte Constitucional en Sentencia T-692 de 2015.

Es por ello, que la respuesta al interrogante planteado por la Sala es negativa, debiéndose revocar la sentencia proferida el nueve (09) de diciembre de dos mil quince (2015) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, para en su lugar absolver a la demandada de la totalidad de las pretensiones de la actora, y declarar probadas las excepciones de *“Inexistencia de discapacidad para el momento de la terminación del contrato”*, *“Inexistencia de pérdida de capacidad laboral”*, *“Ausencia de carga probatoria por parte de la demandante”*, *“Cobro de lo no debido”* propuestas por la demandada.

Costas. Teniendo en cuenta la revocatoria total de la providencia objeto de alzada, en aplicación de lo previsto en el artículo 392 numeral 4 del Código de Procedimiento Civil, por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condenará a la demandante al pago de las costas de primera y segunda instancia en favor de la demandada. Las agencias en derecho en segunda instancia a

liquidar de manera concentrada en el Juzgado de origen se fijan en la suma equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente al momento del pago.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera 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,

X. RESUELVE

PRIMERO. – REVOCAR la sentencia proferida el nueve (09) de diciembre de dos mil quince (2015) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

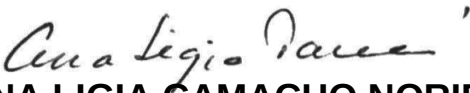
SEGUNDO. - ABSOLVER a la CLÍNICA UROS S.A. de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra por la señora CLAUDIA JIMENA TOVAR IBAÑEZ.

TERCERO. - DECLARAR probadas las excepciones de *“Inexistencia de discapacidad para el momento de la terminación del contrato”, “Inexistencia de pérdida de capacidad laboral”, “Ausencia de carga probatoria por parte de la demandante”, “Cobro de lo no debido”* propuestas por la demandada.

CUARTO. - CONDENAR a la demandante al pago de las costas de primera y segunda instancia a favor de la accionada CLÍNICA UROS S.A., en aplicación de lo previsto en el artículo 392 numeral 4 del Código de Procedimiento Civil, por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Las agencias en derecho en segunda instancia a liquidar de manera concentrada en el Juzgado de origen se fijan en la suma equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente al momento del pago.

QUINTO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 del cuatro (4) de junio de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO