

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación instaurado por la parte demandante contra la sentencia de fecha 25 de mayo de 2023 proferida por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Popayán ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por la señora **ROSA ELVIRA MUÑOZ RIAÑO** contra la sociedad **FULLER MANTENIMIENTO S.A. hoy FULLER MANTENIMIENTO S.A.S.** Asunto radicado bajo la partida No.19-001-31-05-002-2020-00226-02.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. Como antecedentes fácticos y procesales relevantes, se tienen los contenidos en la demanda obrante en el Anexo 02 del cuaderno principal – expediente digital, a través del cual la parte actora formula como pretensiones las siguientes: **1.** Se declare que la sociedad demandada le violó su derecho a la estabilidad laboral, al terminar unilateralmente, a causa de su estado de salud y sin justa causa, el contrato de trabajo, incurriendo en un despido sin justa

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

causa. **2.** Se declare que la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, aportes al sistema integral en seguridad social, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST o en su defecto la indexación, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indemnización por despido sin justa causa. **3.** Se condene a la sociedad demandada al reconocimiento y pago de los demás de derechos que lleguen a quedar acreditados en virtud de las facultades de ultra y extra petita, así como a las costas del proceso.

1.2. Por su parte, una vez notificada del auto admisorio de la demanda, la Sociedad **FULLER MANTENIMIENTO S.A. hoy FULLER MANTENIMIENTO S.A.S.** al ejercer su **DERECHO DE CONTRADICCIÓN**, con la contestación de la demanda, manifestó no ser ciertos los hechos de la demanda, asegurando que fue un contrato de trabajo a término fijo y que la actora no presta sus servicios a la empresa desde 2013. Se opuso a las pretensiones formuladas en su contra, y formuló las excepciones de fondo de *“Prescripción”, “inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido”, “falta de título y de causa en la parte actora”, “pago y compensación”* y *“buena fe”*.

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 25 de mayo de 2023, procedió a dictar sentencia, en la cual resolvió: (i) Negar las pretensiones. (ii) Sin costas.

Como fundamento de la decisión relata el A quo que en la demanda se indica que fue vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo con la sociedad accionada desde diciembre de 2008 el

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

cual se prorrogó hasta octubre de 2019 y que las cotizaciones a seguridad social en salud y pensión solamente se cancelaron hasta el mes de enero de 2019, luego en marzo de 2019 y finalmente en octubre de 2019, razón por que presentó derecho de petición y solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo para el pago de estos aportes, e indicó que, de la conducta desplegada por la empresa demandada, la relación laboral se dio por terminada de manera unilateral el 31 de octubre de 2019.

Aduce que ante la inasistencia sin justificar de la parte accionada a la audiencia obligatoria de conciliación aplicó las consecuencias establecidas en el art. 77 del CPTSS y en consecuencia, presumió como cierto el hecho de la existencia de la relación laboral regida por un contrato de trabajo, cuyos extremos lo fueron entre diciembre de 2008 y el 31 de octubre de 2019, fecha en que finalizó sin mediar una justa causa por parte del empleador, estando en incapacidad, presunción legal que admite prueba en contrario.

Resalta que con la demanda y la contestación de la demanda se aportó copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre la accionante y la sociedad accionada, con un plazo inicial entre 22/12/2008 y el 21/06/2009, por lo que ante la ausencia de prueba que demuestre la existencia de un contrato de trabajo distinto, se entiende su prórroga en términos del art. 46 CST, quedando establecido el extremo inicial, aceptando la demandante al absolver el interrogatorio de parte, que la sociedad demandada nunca le comunicó la terminación del contrato de trabajo y que fue ella quien asumió su terminación porque dejaron de cancelar los aportes entre mayo o junio de 2018; afirmación de la demandante, que respecto de cuando entendió terminado el contrato de trabajo no concuerda el

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

extremo final señalado en la demanda, esto es, octubre de 2019 que se presumió como cierto, pero que la misma demandante desvirtuó.

Concluye que es la misma manifestación de la accionante la que desvirtúa la presunción legal e implica que no existe certeza sobre el extremo final del contrato de trabajo y no existe otra prueba que permita de manera razonada establecerlo. Destaca que además en el interrogatorio de parte, expresó encontrarse en incapacidad desde agosto de 2013 y que entre 2008 y 2013 la sociedad accionada pagó todos sus derechos salariales, prestacionales y la seguridad social, siéndole entre 2013 y 2018 canceladas sus incapacidades, efectuado el depósito del auxilio de cesantías y la prima de servicios pagada en el mes de junio de 2018, sin reconocimiento del pago de vacaciones y que la sociedad accionada, nunca le comunicó la terminación del contrato de trabajo.

Considera que la aceptación del pago de estos derechos laborales no implica necesariamente la terminación del contrato de trabajo en esa fecha, máxime cuando es la misma accionante quien asume su terminación en esa data, lo que desvirtúa el hecho del despido, y contradice lo que se afirma en la demanda cuando se indica que el empleador termina el contrato de trabajo en octubre de 2019, sin mediar una justa causa.

Señala que sola manifestación de la demandante, tanto en el interrogatorio de parte como en la demanda, sobre las distintas fechas de terminación del contrato de trabajo, sin otra prueba que las confirme, no tiene el alcance de prueba de confesión al tenor de lo dispuesto en el art.191 del CGP, ni lo afirmado tiene el valor de un testimonio conforme lo dispuesto en el art.167 del CGP, siendo

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

necesario probar el extremo final del vínculo o al menos aportar los elementos de juicio necesarios para de manera razonada establecerlo, aspecto indispensable para establecer la procedencia o no de los derechos de orden prestacional, indemnizatorio y sancionatorio que se reclaman o su eventual liquidación, contexto bajo el cual no es posible presumir o suponer el extremo final, sin elementos de prueba que lo sustenten.

Inconforme con esta decisión, el apoderado judicial de la parte demandante formula **RECURSO DE APELACION**, de la siguiente manera:

1.4. De la apelación de la parte demandante:

La parte demandante apela y sustenta su recurso manifestando que el juzgado desconoce las pruebas aportadas como lo es el pago de aportes a seguridad social y el historial clínico de la demandante y que si bien la demandante no es consecuente con la presunta fecha de terminación de su contrato de trabajo y el despacho menciona no poder identificarla, la misma se puede determinar con otro medio de prueba como lo puede ser el pago de aportes a la seguridad social.

Considera que además la sentencia desconoce las garantías laborales dado que nunca se logró liquidar el contrato de trabajo de la actora debido a que presentó incapacidad medica lo cual no es motivo para que la empresa vulnere las obligaciones laborales a las que tenía derecho y cuya protección es constitucional. Reitera que se desconoce el historial clínico y que los aportes que realizaba el demandado se daban de forma intermitente en los años 2018 y 2019, lo cual pudo confundir frente a la presunta terminación unilateral del

contrato de trabajo por parte del empleador, y llevó a incidir en su interrogatorio de parte.

Afirma que se toma la fecha del presunto despido en octubre de 2019 dado que hasta esta fecha pudo percibir que se le realizaran sus aportes a la seguridad social lo cual era la obligación que tenía el empleador de realizar al estar incapacitada y fue la situación de no tener acceso a la salud la que hace impedir la terminación unilateral del contrato de trabajo. Endilga que el despacho está desconociendo el historial clínico y el pago de aportes que el demandado dejó de hacer para fijar un extremo temporal de la relación laboral.

1.5. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, por lo que la Sala sólo resolverá sobre los puntos objeto de apelación.

1.5.1. El apoderado del demandante presentó alegatos de conclusión manifestando en síntesis que la decisión de primera instancia niega todas las pretensiones con el argumento de que en el interrogatorio de parte la demandante confunde los extremos temporales de la relación laboral, desconociendo los demás medios probatorios que se aportaron al proceso, como son los pagos de aportes a seguridad social, e infiriendo que la fecha de terminación del contrato de trabajo es el día 31 de octubre de 2019, dado que octubre fue el último mes que el demandado cotizó a seguridad social, pudiendo la demandante confundir la fecha de terminación de contrato laboral, dada la intermitencia del demandado en la cotización de planillas a seguridad social, lo cual hacía que se movilizara del régimen contributivo a subsidiado en salud y también que no se haya

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

liquidado el contrato de trabajo por parte del empleador, lo cual la pudo confundir en la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Aduce que además se desconoce la presunción que ante la inasistencia del demandado a las audiencias previstas en el artículo 77 y 80 del Código Procesal del Trabajo, hace presumir como ciertos los hechos susceptibles de confesión y desconoce las garantías laborales previstas en la ley, por el mal estado de salud que presentaba al momento de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del demandado, lo cual se acredita con las incapacidades e historial clínico que se aportan como medio probatorio, siendo sujeto de especial protección constitucional.

Reitera que la no comparecencia del demandado, según el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social frente a los hechos susceptibles de confesión, hizo presumir como ciertos los mismos, como lo es el contrato de trabajo, por lo que queda demostrado la existencia del vínculo laboral entre la señora Rosa Elvira Muñoz Riaño y FULLER MANTENIMIENTO SAS, el cual inició en el mes de diciembre de 2008 con un contrato de trabajo a término fijo, que se prorrogó en el tiempo, cumpliendo la jornada máxima legal de trabajo y devengando el salario mínimo legal mensual vigente.

Destaca que como lo indica el historial clínico la demandante, entró en incapacidad médica en el año 2013, estando vinculada laboralmente a la empresa FULLER MANTENIMIENTO SAS, y si bien la empresa cumplió con sus cotizaciones a seguridad social hasta el mes de octubre de 2019 (haciéndolos de manera no continua en este último año), esto demuestra que dio por terminada de manera unilateral la relación laboral, tal como la misma parte demandada lo

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

acredita con los certificados de aportes a la seguridad social e historia laboral de Porvenir, siendo la empresa concedora de la situación médica y aun así, da por terminada de manera unilateral la relación laboral, sin notificarla, sin liquidar las prestaciones sociales adeudadas, ni tampoco indemnizarla por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, lo cual constituyó una violación al fuero de estabilidad laboral reforzada (dado que estando en debilidad manifiesta de salud, los profesionales de la salud no podían expedir incapacidades de manera normal por la intermitencia del pago de aportes a seguridad social por parte del empleador).

Indica que, la empresa aporta una liquidación de contrato que no corresponde a la demandante, dejando entrever que la liquidación de contrato de trabajo no se realizó, habiendo la demandante cuando estaba incapacitada desplegado conductas que le permitieran a la empresa FULLER MANTENIMIENTO SAS subsanar su conducta, como lo fue la presentación del derecho de petición y acudir al Ministerio del Trabajo, sin embargo, no fue posible el contacto con dicha empresa; conducta que conlleva un actuar de mala fe por parte de la empresa demandada. Solicita acceder a la totalidad de las pretensiones presentadas por la parte demandante.

1.5.2. La parte demandada, no presentó alegatos de conclusión, según nota secretarial que antecede.

Con fundamento en lo anterior, esta **SALA DE DECISION**, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el superior funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo normado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007.

Igualmente, es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito, el recurso de alzada ya mencionado.

2.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.–adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001–, en virtud del cual, “La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos al recurso, el cual hace énfasis en lo anteriormente sintetizado.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: Para resolver el recurso de apelación, la Sala centrará su atención en determinar lo siguiente:

2.3.1. ¿Si de los medios de prueba allegados al presente proceso es posible determinar el extremo final del contrato de trabajo celebrado entre las partes, y así definir si está acreditado que, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, la trabajadora gozaba de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiaria de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

TESIS DE LA SALA: Será la de confirmar la sentencia de primera instancia por las razones aquí expuestas, como quiera que, si bien de los medios de prueba allegados al presente proceso era posible determinar el extremo final del contrato de trabajo celebrado entre las partes, no se acreditó que la sociedad empleadora hubiese terminado el contrato de trabajo, y mucho menos que para la pretendida fecha de terminación tuviese conocimiento de la situación de salud o incapacidad de la trabajadora demandante. Sumado a que tampoco se demostró que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, la trabajadora hubiese gozado de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiaria de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las razones son las siguientes:

Para desatar el problema jurídico, se tiene que el artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión directa en materia laboral, en relación con la carga de la prueba informa que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*. Sin embargo, en materia laboral el trabajador tiene una ventaja probatoria que consiste en que demostrada la “prestación personal del servicio” material o inmaterial, opera a su favor la presunción legal descrita en el artículo 24 del C. S. del T., la cual de

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

todas formas es necesario probar pues no es suficiente la sola enunciación o afirmación que de ella se haga, debiéndose además en todo caso acreditar también los extremos de la relación laboral, para efectos de liquidar los derechos a que haya lugar.

Sobre el sistema de apreciación de pruebas imperante en materia laboral, se tiene que el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social en su artículo 61, establece el de la *“Libre apreciación o valoración por parte del juez”*.

Como puede observarse, este sistema faculta al juez para que en forma razonada haga un análisis amplio del material probatorio recaudado legal y oportunamente con el objeto de llegar mediante adecuados razonamientos a la conclusión respectiva.

Así mismo, no se puede dejar pasar por alto que, en ejercicio de la mentada facultad, el juez debe analizar en forma conjunta el material probatorio por cuanto es de allí que ha de formar su convencimiento.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de mayo 5 de 1998, Ponente Dr. Carlos Esteban Jaramillo, expediente 4959, precisó:

“La valoración de la prueba debe hacerse mediante la apreciación reflexiva, primero de cada medio en particular que resulte conducente, y luego comparativo respecto de los restantes, para finalizar de acuerdo con un criterio objetivo de racionalidad...”

Ahora, de la revisión efectuada al expediente, de la prueba documental, la contestación de la demanda y el interrogatorio de parte

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

de la demandante, se acredita que efectivamente la demandante prestó sus servicios para la sociedad Fuller Mantenimiento SAS desde diciembre de 2008, siendo necesario analizar en conjunto tales medios probatorios, con el fin de establecer la fecha de terminación de la relación laboral que los unió.

Es bien sabido, que los trabajadores que acuden ante un Juez, para que les sean reconocidos sus derechos laborales, se enfrentan ante una gran dificultad en punto de la demostración exacta de los extremos temporales de la relación laboral, a partir de los elementos de prueba con que cuenten, y que ante la ausencia de los elementos que documenten las fechas de inicio y terminación de este tipo de vínculos, no es fácil que las mismas partes y sobre todo los testigos, recuerden con exactitud la fecha en que el trabajador entró y/o salió de sus labores. Sin duda, es una dificultad que perjudica seriamente los intereses y derechos de los trabajadores y así lo entendió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y en tal sentido, fijó el criterio de que en esos eventos en que no se conocen con exactitud los extremos temporales, éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante.

Precisamente en sentencia del 11 de abril de 2018 Rad. 55646, Magistrada Ponente Ana María Muñoz Segura, acerca del tema bajo estudio indicó: *"(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se*

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador. (...) Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal, ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan...”

Partiendo así del anterior precedente, resulta imperioso valorar la prueba documental, el interrogatorio de parte, y la contestación de demanda cuando frente al hecho 3 y SS, la parte demandada manifiesta: *“- No es cierto como se indica, si bien es cierto fue un contrato a término fijo, me atengo en cuanto a las prórrogas a lo señalado dentro de la prueba allegada..., me atengo a lo consignado dentro de la copia del contrato de trabajo que se anexa, ... No es cierto, la demandante fue contratada para laborar la jornada máxima, legal, en turnos que podían ser modificados. Y en el acápite de Hechos, Fundamentos y Razones de Defensa, aduce: “...La actora no presta sus servicios a la empresa desde 2013”.*

En efecto obra dentro del archivo “08ContratoTrabajo”, copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, por seis meses, desde el 22 de diciembre de 2008 a 21 de junio de 2009.

Adicionalmente, aparece certificado de aportes a seguridad social de la señora Rosa Elvira por parte de la empresa Full

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

Mantenimiento SA Nit. 860025913, por algunos periodos del año 2017 a diciembre de 2019 (pensión) y enero 2020 (salud). (Archivo "036AportesSeguridadSocial"). Así mismo, dentro de los archivos "09Incapacidad2013" y "10HistoriaClinica20190101" obran diferentes incapacidades otorgadas a la actora siendo la última la correspondiente al 10 de junio de 2019 por 30 días hasta el 9 de julio de 2019.

Ahora, es cierto que la demandante al absolver interrogatorio de parte, indicó que prestó servicios para la empresa hasta agosto de 2013 que entró en incapacidad y posteriormente al ser interrogada sobre ¿hasta cuando tuvo incapacidad? contesta que hasta 2018 cree que fue donde Fuller 2018, 2019, ya dejó de cotizar, de pagar aportes a Medimás, entonces iba a citas médicas, pero no le daban incapacidad porque ¿para qué?, si ya quedaba como régimen subsidiado. Igualmente, al preguntársele ¿si en algún momento Fuller le terminó el contrato de trabajo, manifiesta que no, que ella se dio cuenta que ya estaba fuera de servicio porque no habían cotizado en Porvenir ni en Medimás. Adicionalmente, ¿al ser interrogada sobre si ella asumió que su contrato terminó porque le dejaron de cotizar?, respondió que sí, y asegura que a partir de mayo de 2018 fue la última vez que Medimás la atendió y le dieron incapacidad, enviándoselas a la dirección que tenía de Fuller, pero le fue devuelto el paquete por Servientrega porque no encontraron la dirección.

De lo visto hasta aquí, encuentra esta Sala, que de la prueba documental y las manifestaciones de la demandante bien se pudo en primera instancia tener como extremo final de la relación laboral el año 2019, que concuerda aproximadamente con lo establecido en la demanda: sin embargo, para lo que interesa al proceso y para sacar

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

avante el recurso de apelación, no existe ninguna prueba de que la sociedad empleadora hubiese terminado el contrato de trabajo para dicha data y menos aún que para el mismo año 2019 se le hubiesen puesto en conocimiento las dolencias que venía padeciendo o las incapacidades expedidas a su trabajadora, siendo este otro de los presupuestos que se exige para que se abra paso la protección que se reclama.

Nótese cómo es la propia demandante, quien, al momento de responder el interrogatorio practicado por el juez de instancia, acepta que fue ella la que asumió por el no pago de cotizaciones, la terminación del contrato de trabajo y además confiesa que Fuller no le terminó el contrato de trabajo, e incluso que las incapacidades no pudieron ser entregadas a la sociedad Fuller Mantenimiento S.A.S., sin que obre medio probatorio alguno sobre el conocimiento de la empleadora de la situación de salud de la trabajadora o que debido a sus incapacidades hubiere sido reubicada o tuviere recomendaciones o restricciones, que le impidieran realizar sus labores en condiciones normales a la empresa. Es en consecuencia, la misma actora quien asume la terminación del contrato de trabajo, lo cual desvirtúa el hecho del despido que, en principio, al igual que otros hechos se presumió por la no comparecencia de la parte demandada a la audiencia del art. 77 del CPTSS, realizada el 8 de febrero de 2023; despido que era de vital importancia para la prosperidad de las pretensiones.

Así las cosas, recordando algunas de las consideraciones expuestas por la Corte Constitucional, sobre las reglas que permiten reconocer la garantía de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud, se tiene que estas se concentran en tres aspectos,

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

el primero, que el peticionario pueda considerarse como una persona en situación de discapacidad o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores. El segundo, que el empleador tenga conocimiento de tal situación, y el tercero, que se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.¹

Por lo anterior, es claro que bastaría la aplicación del principio de la carga de la prueba para negar las pretensiones o absolver de los cargos formulados en contra de la parte demandada, en tanto, la omisión de tal principio en el presente asunto, debe conllevar a una decisión contraria a las aspiraciones procesales de quien teniendo la carga de demostrar el contrato pretendido en los términos y condiciones señalados en la demanda, no demostró los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

En consecuencia, si bien de los medios de prueba allegados al presente proceso era posible determinar el extremo final del contrato de trabajo celebrado entre las partes, no se acreditó que la sociedad empleadora hubiese terminado el contrato de trabajo, y mucho menos que para la pretendida fecha de terminación tuviese conocimiento de la situación de salud o incapacidad de la trabajadora demandante, lo cual incluso igualmente fue desvirtuado por ella misma al momento de absolver el interrogatorio de parte. Lo anterior resulta más que suficiente para que se negaran las pretensiones de la demanda, sumado a que tampoco se demostró que, para la fecha de la

¹ Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

terminación del contrato de trabajo, la trabajadora hubiese gozado de “estabilidad laboral reforzada”, hoy, “estabilidad ocupacional reforzada”, para que fuera beneficiaria de las garantías consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, y por las razones aquí expuestas se ha de confirmar la sentencia de primer grado, por lo que solo resta imponer condena en costas a la parte demandante al no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA LABORAL del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primer grado, de fecha 25 de mayo de 2023 proferida por el Juez Segundo Laboral del Circuito de Popayán ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, adelantado por la señora **ROSA ELVIRA MUÑOZ RIAÑO** contra la sociedad **FULLER MANTENIMIENTO S.A. hoy FULLER MANTENIMIENTO S.A.S.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas de esta segunda instancia a la parte demandante y a favor de la demandada. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar el valor de las agencias en derecho en esta instancia, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

Proc. Ordinario Laboral No. 2020-00226-02.
Demandante: Rosa Elvira Muñoz Riaño.
Demandado: Full Mantenimiento SAS.
Apelación Sentencia.
Sentencia 2da. Instancia.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo, e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y SS.

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial*



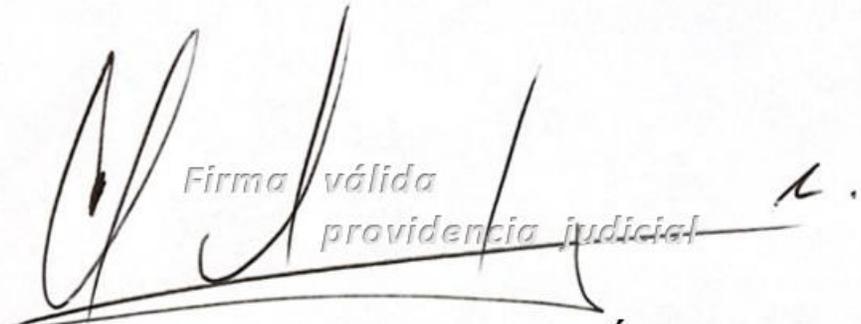
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

*Firma válida
providencia judicial*



**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*



**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**