

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500220190012501
Demandante:	Alexandra María Arcila Saldarriaga
Demandado:	Cooperativa de Entidades de La Salud de Risaralda - "Coodesuris"
Asunto:	Apelación de sentencia 1 de julio de 2022
Juzgado:	Segundo Laboral del Circuito
Tema:	Contractual

APROBADO POR ACTA No. 152 DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Hoy, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. **Olga Lucia Hoyos Sepúlveda**, Dr. **Julio César Salazar Muñoz** y como ponente Dr. **Germán Darío Góez Vinasco**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto en contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado **Segundo Laboral Circuito** de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **ALEXANDRA MARÍA ARCILA SILDARRIAGA** contra la **COOPERATIVA DE ENTIDADES DE LA SALUD DE RISARALDA - "COODESURIS"**, radicado **66001310500220190012501**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 161

I. ANTECEDENTES

ALEXANDRA MARÍA ARCILA SILDARRIAGA demanda a la **COOPERATIVA DE ENTIDADES DE LA SALUD DEL RISARALDA "COODESURIS"** con la finalidad de que se declare que el contrato de trabajo que existió entre las partes desde el 16 de mayo de 2005 hasta el 1 de abril de 2016 fue terminado de manera ilegal y sin justa causa por el empleador.

En consecuencia, solicita que se condene al reintegro de la trabajadora con el pago de salarios y prestaciones desde la terminación al reintegro o en su defecto, se condene al pago de la indemnización que corresponde, además de la indemnización de perjuicios a título de lucro cesante futuro y daño moral, además de la indexación y costas.

Dichas pretensiones, se encuentran sustentadas en que las partes pactaron un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16-05-2005, para desempeñar la actora el cargo de Coordinadora de proyectos, con un salario inicial de \$1.301.550 y el último por \$2.622.200 y que las calificaciones que obtuvo por su servicio siempre fueron sobresalientes.

Relata que el 9-11-2015 fue llamada a descargos por los supuestos hechos ocurridos el 3-11-2015, el 14-05-2015 y el 19-08-2015, sin que el procedimiento aplicado hubiere cumplido con el mínimo de garantías y del debido proceso. Asegura que durante la diligencia de descargos expuso los pormenores de las enfermedades padecidas y las atenciones que fue objeto por parte de la profesional de la salud; Doctora Sandra Milena Cuartas y en las fechas en que esto ocurrió, siendo informada el 7-12-2015, de un llamado de atención por los hechos ocurridos el 3 y 5 de noviembre de 2015 y que el 04-03-2016 fue informada del despido por hechos presuntamente ocurridos el 14 y 19 de mayo de 2015. Frente a dicha decisión, el 11-03-2016 interpuso recursos y el 01-04-2016 se ratificó el despido.

Rememora que, en septiembre de 2016, fue citada a interrogatorio como indiciada por la Fiscalía General de la Nación, por el presunto delito de uso de documento falso en diligencia realizada del 20-09-2016; que allí explicó detalladamente sobre el supuesto uso indebido que dio a los documentos de su incapacidad médica laboral.

Afirma que a ella y a su núcleo familiar les afectó emocionalmente lo ocurrido, pues la trabajadora era quien sufragaba la mitad de los gastos familiares y, por el actuar injustificado de los directivos de Coodesuris, la demandante presentó graves episodios de depresión y de angustia constante, además del dolor y angustia que debió sufrir al ver la forma como la empresa donde trabajó por años la trató.

La demanda fue presentada el 28-02-2019 y admitida el 17-05-2019.

Posición de la demandada.

La **COOPERATIVA DE ENTIDADES DE LA SALUD DEL RISARALDA “COODESURIS”** se opuso a lo pretendido, al considerar que el proceso disciplinario fue tramitado en debida forma y la conducta de la trabajadora estaba enmarcada en las justas causas de terminación de la codificación laboral, el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, por lo que no había derecho al pago de indemnización alguna. Excepcionó la **prescripción y buena fe**.

II.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado segundo laboral del circuito de Pereira, en sentencia proferida el 1 de julio de 2022, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que entre ALEXANDRA MARIA ARCILA SALDARRIAGA Y LA COOPERATIVA DE ENTIDADES DE SALUD DEL RISARALDA (COODESURIS), existió un contrato individual de trabajo a termino indefinido, con fecha de inicio 16 de mayo de 2005 al 1º de abril de 2016. Por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** DECLARAR que el contrato laboral suscrito entre las partes terminó de manera injusta y atribuible al empleador, por lo expuesto precedentemente. **TERCERO:** En consecuencia, de lo anterior, condenar a la COOPERATIVA DE ENTIDADES DE SALUD DEL RISARALDA (COODESURIS), a pagar a favor de la señora ALEXANDRA MARIA ARCILA SALDARRIAGA, por concepto de la indemnización por despido injusto, de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la suma de \$19.894.632. **CUARTO:** CONDENAR a COOPERATIVA DE ENTIDADES DE SALUD DEL RISARALDA (COODESURIS), a pagar a favor de la señora ALEXANDRA MARIA ARCILA SALDARRIAGA, por concepto de perjuicios morales la suma equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que asciende a la suma de \$15.000.000. **QUINTO:** ABSOLVER a la COOPERATIVA DE ENTIDADES DE SALUD DEL RISARALDA (COODESURIS), de las demás pretensiones contenidas en la demanda, incoadas por la señora ALEXANDRA MARIA ARCILA SALDARRIAGA. **SEXTO:** CONDENAR en costas procesales a la entidad demandada y a favor del demandante en un 90%”.

Para arribar a tal determinación, dejó por fuera de debate los hechos indiscutidos como la existencia de la relación laboral, los extremos, salario, la citación a descargos y la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, alegando una justa causa por el empleador.

De entrada, descartó la posibilidad de la acción de reintegro al no corresponder los hechos a los supuestos fácticos para ello, por lo que consideró que el asunto debía analizarse a la luz de una posible indemnización por despido y, de antemano, coligió que podía afirmarse que se salvaguardó el debido proceso porque al no haberse acreditado la existencia de un procedimiento previo pactado entre las partes o que se hubiere desconocido el fijado en el reglamento interno de trabajo, el cual nunca se aportó, conllevaba a deducir que se respetó el derecho de defensa porque la demandante tuvo oportunidad de ser escuchada por el empleador,

tanto así que le fue resuelto el recurso de apelación formulado ante la decisión de despido.

De otro lado, tuvo en cuenta que la causal invocada correspondió a un “presunto actuar delictuoso de la trabajadora por allegar documentos falsos para acreditar incapacidades y justificar su inasistencia al sitio de trabajo y así, obtener el pago”, frente a lo cual, dio cuenta que con las pruebas documentales y testimoniales que obraban en el expediente, se había demostrado que la trabajadora estuvo con quebrantos de salud en las fechas en que no se presentó a su sitio de trabajo; que los médicos particulares contaban con la facultad de expedir incapacidades siendo ello un aspecto no prohibido por la Ley; que las incapacidades expedidas fueron entregadas por la trabajadora a su empleador de manera oportuna; que existe posibilidad legal de convalidar las incapacidades expedidas por el médico tratante no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la EPS donde se encuentra afiliada la trabajadora, cuyo trámite de convalidación era una responsabilidad propia del empleador, de manera que la situación presentada no correspondió a una conducta que pudiera ser calificada como un acto delictuoso por parte de la trabajadora, máxime cuando la Fiscalía General de la Nación había archivado el proceso que el empleador promovió contra la trabajadora, al concluir el ente investigador competente que no se había presentado tipicidad penal en la conducta. De allí que, al haber sido la causal invocada el “actuar delictuoso de la trabajadora”, ello no había sido demostrado y, comoquiera que en la carta de despido no se había asignado una conducta diferente, conllevaba a que el despido lo fuera sin una justa causa, además de haberse observado falta de inmediatez entre el presunto conocimiento del hecho y el despido, siendo viable el reconocimiento de la indemnización implorada.

En torno a los perjuicios morales, refirió que no había tarifa legal; que los testigos traídos al proceso habían dado cuenta de las aflicciones y la afectación moral de la trabajadora a quien el empleador acosó y trató como delincuente, luego de haber servido por años a la entidad demandada, dando cuenta de los episodios de depresión que se le generaron; que la decisión le generó mayores desgastes y cargas económicas y morales porque debió contratar un abogado para representarla en el proceso penal, se vio afectada en sus obligaciones financieras ante la dificultad de volverse a vincular, encontrando afectación en el fuero interno y daño en el buen nombre, por lo que concluye que el empleador actuó con intención de afectar a la trabajadora al desconocer su enfermedad en los días en que no pudo presentarse a su sitio de trabajo para desmantelar las incapacidades y

entrar a escrutar su hoja de vida para añadir casos anteriores al último presentado, siendo ello un actuar desbordado por el gerente que afectaba la dignidad de la trabajadora.

III. RECURSO DE APELACIÓN

En síntesis, el vocero judicial de Coodesuris apeló la decisión argumentando que la demandada nunca hizo apreciaciones relacionadas con la salud de la trabajadora y, por tanto, el despido no lo fue por el estado de salud sino por los documentos obtenidos de manera irregular para sustentar unas incapacidades, lo cual era justa causa para el despido.

En tal sentido, no obstante a que el hospital hizo constar la asistencia de la demandante a los servicios de salud, sostiene que lo reprochado fue la forma irregular como la trabajadora obtuvo las incapacidades, indicando que no podía desconocerse que la trabajadora al rendir descargos aceptó no haber asistido a los servicios de salud el 03-05-2015 y que sabía que una incapacidad particular no era válida, ni soporte para el pago y, por ello mismo, podía sostenerse que no acudió a la IPS, siendo irregular la obtención de la incapacidad otorgada por el galeno.

De otro lado, refiere que a pesar de que el Hospital certificó que era posible otorgar incapacidades con efectos retroactivos, lo cierto es que debía mediar la buena fe de la consultante, la cual consideraba que la trabajadora no la tuvo porque frente a la incapacidad del 14-05-2015, aquélla estuvo en su sitio de trabajo en horas de la mañana y la incapacidad se le otorgó por 2 días (13 y 14-05-2015), lo que implicaba que era retroactiva y no cumplía con los requisitos. En todo caso, insistió en que al ser irregulares las incapacidades, no se podía afirmar que la enfermedad existió y de allí, que se sostenía que la trabajadora se ausentó de su sitio de trabajo sin permiso del empleador, por tanto, las incapacidades no podían ser avaladas al asaltar la buena fe del empleador, pues se debieron transcribir. Agrega que de la situación se hizo análisis en noviembre de 2015; que el empleador nunca persiguió a la trabajadora, ni la acosó.

En cuanto a los perjuicios, recriminó la veracidad del testimonio de la hermana de la trabajadora y de la testigo Leidy; la primera porque no conocía del resultado de la denuncia, aspecto que no era lógico que desconociera y, de la segunda, al no tener presente los extremos de su relación con la cooperativa tampoco podía afirmarse que presenció lo sucedido, máxime cuando desconocía si la demandante había sido

indemnizada, por lo que era contradictorio que supiera lo que pudo vivir la demandante con ocasión a la terminación del vínculo laboral.

IV. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del **27-09-2022** y de la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala (archivo 06).

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

Bajo el panorama descrito, los problemas jurídicos a resolver se centran en (i) Establecer si las causas del despido de la trabajadora fueron acreditadas por el empleador y, de ser así, si constituyen la justa causa alegada; (ii) Se deberá analizar si los perjuicios morales fueron acreditados en esta contienda.

a) Terminación del contrato de trabajo y la indemnización por despido

La codificación laboral, contempla las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, las cuales corresponden a comportamientos, situaciones o hipótesis que permiten, ante su configuración, la finalización de la relación laboral. Dichas causales, se encuentran enlistadas en el artículo 62 CST, conjunto normativo que dispone como causas justas para que el empleador disponga la terminación vinculo laboral, sin lugar a indemnización, entre las que interesa al recurso, **“5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”**.

Como puede notarse, la citada causal no identifica los casos concretos sobre los cuales podría proceder el despido del trabajador. No obstante, debe decirse que el “acto delictuoso” supone que la conducta se encuentra tipificada en el Código Penal y debe ser cometida con ocasión del trabajo.

Ahora, para el análisis del asunto puesto a consideración, nos remitimos al contenido del artículo 64 CST, el cual dispone:

“Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización [...]

A su turno, el artículo 66, *ibidem*, dispone:

“Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Pues bien, para resolver, debe tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

En primer lugar, no hay discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, iniciado el **16 de mayo de 2005**, el cual milita en el archivo 05, página 12, C01Principal).

De otro lado, milita la citación a diligencia de descargos (archivo 5, página 37, C01Principal), donde se expuso como razones:

“...los hechos acaecidos el día 3 de noviembre de 2015, cuando en virtud de sus funciones, informó a la gerencia que desarrollaría actividades fuera de la sede principal, pero sin autorización previa, no culminó o terminó con la debida jornada laboral; así como también, para que exponga las razones que tuvo para, supuestamente, solicitar a empleados de la cooperativa confirmar su asistencia en la misma fecha a los centros de salud ubicados en el municipio de Dosquebradas, cuando en efecto no se presentó a desarrollar ninguna actividad.

Por otra parte, se informa que debido a su inusual comportamiento, se desarrolló una inspección a su historial laboral, donde se pudo hallar inconsistencias en las incapacidades expedidas **14 de mayo** y **19 de agosto de 2015**, por el servicio urgencias de la E.S.E Hospital San Pedro y San Pablo de La Virginia, las cuales por errores administrativos de revisión de los mismos certificados, no fueron percibidas oportunamente y de las cuales se desprende incertidumbre de los hechos que rodearon las mismas incapacidades, razón por la cual resulta oportuno que la citada, en la misma diligencia, se pronuncie sobre los hechos que se relacionan con las incapacidades presentadas”.

Realizados los descargos del 13 de noviembre de 2015, incorporada en igual archivo, página 39, mediante misiva del 7 de diciembre de 2015, se hizo llamado de atención a la trabajadora con relación a los hechos ocurridos el 3 de noviembre de 2015 (archivo 05, página 55). Sin embargo, esos hechos en particular no hacen parte de la presente litis, y en tal sentido, ningún análisis amerita.

En cuanto a las incapacidades del **14 de mayo** y el **19 de agosto de 2015**, el empleador mediante comunicación del 4 de marzo de 2016 dispuso la

terminación del contrato de trabajo, la cual se motivó en (archivo 05, página 59).

... el hecho de **haber presentado o usado documentos falsos o creados fraudulentamente** para generar los plenos efectos jurídicos ante el empleador, en este caso ante la Cooperativa de Entidades de Salud de Risaralda COODESURIS, no solo se **constituye como un delito tipificado en el código penal, sino que además se alza como una justa causa de terminación del contrato de manera unilateral** por parte del empleador, contemplada en el Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

(...)

5- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

Así las cosas, la terminación de la relación contractual laboral de manera unilateral, por parte del empleador, en este caso por parte de La Cooperativa de Entidades de Salud del Risaralda se funda en el Numeral 5 del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, **obedeciendo específicamente al actuar delictuoso por parte de la empleada Alexandra María Arcila Saldarriaga**, quien deliberadamente presentó **documentos falsos para acreditar incapacidades médicas** ante COODESURIS, ello con la finalidad de justificar su inasistencia a laborar y para obtener los consecuentes reconocimientos económicos que se derivan de las incapacidades medicas laborales, situación esta conocida por la cooperativa el día 13 de noviembre de 2015, durante la diligencia de descargos, cuando de manera libre y voluntaria, la señora Alexandra María Arcila Saldarriaga, reconoció los hechos que se constituyen no solo como delito, sino además, como justa causa de terminación de la relación contractual de manera unilateral por parte del empleador” (...).

Para resaltar, las incapacidades que señala el empleador como “documentos falsos y creados fraudulentamente” corresponden a los siguientes:

Incapacidad No. 001 (archivo 12, pág. 17), corresponde a la incapacidad expedida por la ESE HOSPITAL SAN PEDRO Y SAN PABLO – LA VIRGINIA, donde se describe como causa “**enfermedad general, conjuntivitis Aguda**”; fecha de inicio de la incapacidad: miércoles 13-05-2015 y fecha de terminación: jueves 14-05-2015. Dicha atención aparece registrada a las 4:11 a.m. de esta última fecha.

Incapacidad No. 002 (archivo 12, pág. 18), corresponde a la expedida por la ESE HOSPITAL SAN PEDRO Y SAN PABLO – LA VIRGINIA, se describe como causa “**enfermedad general, gastroenteritis**”; fecha de inicio de la incapacidad: martes 18-08-2015 y fecha de terminación: miércoles 19-05-2015. Dicha atención fue realizada a las 8:32 p.m. de esta última fecha.

Ahora, durante la diligencia de descargos realizada el 13 de noviembre de 2015 (archivo 05, pág. 39, C01Principal), frente a las incapacidades señaladas por el empleador como “falsas y presentadas de manera fraudulenta”,

debe decirse que la trabajadora nunca aceptó que fueran falsas o que no hubiera estado enferma. En efecto, en dicha diligencia frente a su situación de salud el 13-05-2015, dijo haber trabajado hasta la 1:30 de la tarde; que durante la jornada de la mañana empezó a sentir dolor e irritación en los ojos, empeorando progresivamente hasta no ser capaz de abrirlos; que habló con la secretaria de gerencia sobre su necesidad de asistir al médico, debiendo recostarse en un mueble de la misma sala de espera por la afección que tenía; que luego de informar se dirigió a la UBA Coomeva de la Virginia sin que hubiera sido atendida porque llegó en horas de la tarde y las citas prioritarias eran en la mañana; que tuvo como segunda opción acudir al Hospital de la Virginia estando éste lleno, por lo que se comunicó con una médica que atiende allí en las noches, quien la trató de manera particular en su domicilio y le dijo que pasara al hospital para la expedición de la incapacidad, lo cual hizo. En lo que respecta a la segunda incapacidad, relata que desde el día anterior tenía diarrea y vómito, aun así, asistió al trabajo; continuando con los síntomas, por lo que le informó al Dr. Miguel Ángel la situación, frente a lo cual le dijo que buscara apoyo y fuera al médico. Que igual como sucedió en mayo de 2015, fue atendida en casa, pagando la consulta; que luego debió ir al Hospital al continuar mal, siendo atendida con aplicación de medicamentos y fue incapacitada. Dijo conocer que las incapacidades particulares no eran válidas, “sirviendo únicamente el mostrar la incapacidad del hospital o de la EPS”.

Mediante respuesta al derecho de petición dada por el Hospital San Pedro y San Pablo de fecha 30-11-2015 (archivo 05, página 48), ratificó que revisada la historia clínica de la paciente Alexandra María Arcila Saldarriaga, esta fue atendida en las instalaciones de la ESE San Pedro y San Pablo, los días 14 de mayo y 19 de agosto de 2015, por la médico Sandra Milena Cuartas Cuartas, con registro médico 1029-10, quien presta sus servicios en dicha ESE y, aclara que no era prohibido que los médicos hicieran atenciones domiciliarias.

Ahora, frente a las **incapacidades otorgadas por médicos particulares y su convalidación**, el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto 2353 de 2015, compilado en el numeral 2 del artículo 2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2015 del Sector Salud y Protección Social, consagra en favor de los afiliados al régimen contributivo, el derecho a acceder tanto a los servicios de salud del plan de beneficios del sistema, como a obtener las prestaciones económicas. Ahora, por regla general, para que las incapacidades sean reconocidas por una EPS estas deben haber sido

expedidas por el médico adscrito o perteneciente a la misma red y, de ser ajeno a la EPS donde se encuentra afiliado, la misma deberá ser transcrita.

De otro lado, es menester indicar que el artículo 12 de la resolución 2266 de 1998, frente a la expedición de certificados de incapacidad en eventos ocurridos con retroactividad a la fecha de atención, si bien están prohibidas durante la atención ambulatoria, existen dos excepciones establecidas en el párrafo de dicha norma, entre ellos, en los casos de atención ambulatoria plenamente justificados, siempre y cuando la retroactividad no sea superior a tres (3) días calendario, dejando el médico tratante expresa constancia del hecho en la historia clínica – aspecto que corresponde al caso observado -.

Ahora, frente a la transcripción de las incapacidades médicas debe decirse que cualquier médico titulado y registrado puede prescribirlas, por lo que las mismas deberán ser transcritas o validadas por la EPS, en los términos del artículo 2.2.3.3.3 del decreto 780 de 2016:

«La incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, será validada por la entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta, siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud (ReTHUS), incluida su especialización, si cuenta con ella, o por profesional que se encuentre prestando el servicio social obligatorio provisional, y su presentación para validación en la EPS o entidad adaptada se realice dentro de los quince (15) días siguientes a su expedición, allegando con la solicitud, la epicrisis, si se trata de internación, o el resumen de la atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria.

Cuando, a juicio de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, haya duda respecto de la incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a su red, podrá someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par, quien podrá desvirtuarla o aceptarla, sin perjuicio de la atención en salud que este requiera.»

De otro lado, el artículo 121 del decreto Ley 019 de 2012, otorga la obligación del trabajador afiliado el informar a su empleador sobre la expedición de la incapacidad otorgada, siendo éste último a quien le compete tramitar la prestación económica ante la Entidad Promotora de Salud - EPS correspondiente, incluida la solicitud de transcripción ante la EPS, ello por cuanto la finalidad de la norma ha sido sustraer al trabajador enfermo o incapacitado de la obligación de realizar trámites ante las entidades aseguradoras, según el artículo 121 del decreto 019-20121.

De todo lo anterior, se desprende que las incapacidades emitidas fueron verídicas, en primer lugar, porque fueron avaladas por el mismo Hospital San Pedro y San Pablo de la Virginia entidad que no las desconoció, ni

¹ Concepto 201211202413661 del 15-11-2012, Ministerio de la protección social.

observó ninguna irregularidad en su expedición y, en segundo lugar, teniendo en cuenta que el empleador promovió denuncia en contra de la trabajadora, según la constancia emitida por la fiscalía general de la Nación con fecha del 22-05-2017 (archivo 05, pág. 88, CO10Principal), el proceso penal en contra de la demandante fue archivado el 30-09-2016 por **“conducta atípica”**.

Así las cosas, la causal enunciada por el empleador “Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores” en realidad no se configuró, además, los hechos señalados como aquellos que fundamentaron la causal **“haber presentado o usado documentos falsos o creados fraudulentamente”** tampoco se acreditaron, lo que implica que la terminación del vínculo laboral fue sin justa causa, sin que ahora pueda el empleador alegar una situación o motivo diferente, conforme lo dispone el artículo 66 del CST, siendo ello razón suficiente para confirmar la decisión de la A quo.

Aquí, huelga aclarar que es posible que la EPS pueda en ciertas eventualidades no transcribir (validar) la incapacidad médica prescrita por un médico particular, previa valoración del paciente, sin embargo, tal situación tampoco implica que la trabajadora hubiere mentido frente a su estado de salud o que corresponda a un acto delictivo el hecho de haberla presentado a su empleador para que éste procediera a iniciar el trámite ante la EPS, pues la consecuencia de una no validación es que el sistema de salud no reconoce las prestaciones económicas que corresponda, pero, se insiste, tal eventualidad no significa que la ausencia del trabajador a su sitio de trabajo no se encuentre justificada y por ello, sea procedente despedir a la trabajadora.

b) Indemnización por perjuicios morales

Respecto a la indemnización por perjuicios morales señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL721-2020 radicación 72353:

«Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos:

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello

deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño». (CSJ SL-4570-2019).

Ahora, frente a un despido, la carga de acreditar el daño moral o el menoscabo emocional, íntimo, familiar o social gravita en quien la aduce, aspecto frente al cual no existe tarifa legal, por tanto, para probar el daño moral, se acude a los diversos medios de prueba [SL2199/2019]. Además, ha dicho la Corte que probar el daño moral en situaciones de despido, es indispensable demostrar que el rompimiento del vínculo tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial (SL5707/2018, SL4510/2018).

Desenvolvimiento del asunto.

Como medios de prueba arrimado por la parte demandante, se tienen las siguientes:

Historia de psicogeriatría (archivo 05, página 93) del 16-03-2018 en los que se observa consulta donde se afirma que la extrabajadora, debido a la “acusación de haber falsificado incapacidades” que conllevó a su despido, presentó episodios de depresión y angustia por la haberse sentido bloqueada para la obtención de nuevos empleos; que inicialmente fue formulada con amitriptilina y fluoxetina, además de apoyo psicológico. Por los efectos adversos de los medicamentos, los suspendió; acudió a dos citas por psicología particular y las suspendió. Diagnóstico: trastorno depresivo mayor, trastorno de angustia, gastritis y colon irritable. Recomendaciones terapéuticas: Manejo no farmacológico, hospitalización, psicoterapia cognitiva y Manejo farmacológico: Desvelafaxina.

Además, se escucharon los testimonios de excompañeros de trabajo de la demandante y la hermana de esta. La primera de ellas, **Leidy Johana Blandón Galvis**, amiga y excompañera de trabajo de la actora, dijo haber continuado con la amistad y comunicación con la actora luego de haber salido de la empresa; que a Alexandra la vio muy afectada por lo sucedido, pues luego de trabajar por varios años, fue despedida, situación por la que quedó muy desubicada, con sentimientos de tristeza y frustración; que se tardó algunos meses para conseguir nuevo empleo, debiendo tratar de trabajar de manera independiente para sobrellevar sus necesidades; que tuvo inconvenientes con bancos para poder cubrir sus obligaciones a tiempo. Y, por su parte, la testigo **Claudia Lorena Arcila Saldarriaga**, hermana de la actora, fue testigo directo de las circunstancias que enfrentó

la demandante pues dio cuenta que la actora sufrió profunda aflicción frente a la forma como fue despedida debiendo afrontar un proceso penal por falsedad, siendo tratada como una delincuente después de haber prestado sus servicios en Codesuris por espacio de once años; refiere que previo al despido, su hermana le contaba como vivía situaciones incómodas con el Gerente y la situación de haber sido maltratada en su dignidad, por lo que con su despido, atravesó episodios de depresión que la llevaban a llorar e incluso, darse contra la pared, siendo ello situaciones difíciles para su hermana y familia. Comenta que su hermana estuvo intentando conseguir otro empleo, pero tenía inconvenientes para presentar entrevistas en medio de un proceso penal; que esa investigación la afectó en todo sentido porque además debió buscar abogado que la defendiera, estando año y medio con deterioros en su salud; que con el tiempo logró vincularse con contratos privados y pequeñas asesorías, y que, a pesar de que el esposo de la demandante trabajaba y aportaba económicamente con el mantenimiento del hogar, la demandante también vivía con su progenitora y su hijo, por lo que al ser despedida el impacto económico fue considerable, porque tenía deudas y tuvo dificultades para salir nuevamente adelante.

De acuerdo con las circunstancias del asunto, para la Sala tienen credibilidad los medios de prueba arrojados para colegir que la demandante, con ocasión de las circunstancias a las que fue sometida por el empleador, fue afectada en su fuero interno siendo evidente la generación de un perjuicio del patrimonio moral de la trabajadora a quien, de manera arbitraria, el empleador se obstinó en transgredir el honor y la reputación de la actora frente a hechos que, muy a pesar de las explicaciones e incluso, de la constancia emitida por el mismo Hospital de la Virginia que daba cuenta de la veracidad de la atención y de las dos incapacidades que fueron emitidas en virtud de las circunstancias de salud que en un momento presentó y que conllevaron a la expedición de dos incapacidades otorgadas que, a pesar de haber sido entregadas por la trabajadora de manera oportuna al empleador y, que además era responsabilidad de este último entrar a convalidar o tramitar ante la EPS en que la actora estaba afiliada, no lo hizo y, a pesar de todo ello, adoptó una actitud temeraria que vulneró los sentimientos y afectos de la trabajadora quien además de afrontar la dejación del empleo, se vio inmersa en un procedimiento judicial frente al cual experimentó sufrimiento por el descrédito que sintió o el desasosiego que causó la situación, razón suficiente para que se deba compensar la afectación con la correspondiente reparación económica.

De modo que no le asiste la razón al recurrente cuando intenta desmeritar la credibilidad de los testigos, en tanto que las pruebas testimoniales dan cuenta del impacto adverso que causó la dejación del empleo a la trabajadora y de tal aspecto, también da cuenta la prueba documental inicialmente mencionada, motivo por el cual se confirmará la decisión recurrida, sin que la Sala entre a revisar la tasación de las condenas al no haber sido dichos valores objeto de alzada.

Comoquiera que el recurso de apelación no prosperó, en esta instancia se condenará en costas a la parte recurrente a favor de la parte actora.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira, del 1 de julio de 2022.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la parte actora.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **f6c4d4ee6a0fbddd3e742a3eb28ecd90b45b95286e3036d37967e07cedd250e6**

Documento generado en 02/10/2023 07:59:19 AM

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