



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL537-2024

Radicación n.º 98382

Acta 9

Bogotá, D. C., veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **FLOR NANCY MAYORGA ÁNGEL**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 31 de julio de 2020, en el proceso que adelantó contra **CI CARBOCOQUE SA**.

I. ANTECEDENTES

Flor Nancy Mayorga Ángel, llamó a juicio a CI Carbocoque SA, para que se declarara que: entre ellas existió contrato de trabajo a término indefinido, la demandada culminó sin justa causa «*estando disminuida en su salud por lo cual gozaba de estabilidad laboral reforzada*».

Consecuencialmente, solicitó ordenarle reintegrarla al cargo que ocupaba sin solución de continuidad y, pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, los aportes al sistema de seguridad social, la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 50 salarios mínimos legales por concepto de indemnización total y ordinaria de perjuicios, el reembolso de \$427.255 por servicios de salud, su indexación y las costas.

Como fundamento de sus pretensiones, narró que: con la demandada celebró contrato de trabajo a término indefinido el 17 de febrero de 2010, previo a la vinculación la empresa le ordenó la práctica de exámenes de ingreso sin que apareciera enfermedad del sistema respiratorio.

Dijo que ocupó los cargos de: auxiliar administrativa, secretaria asistente de operaciones y de compras en la planta de coquizado en Lenguazaque y, devengó como último salario la suma de \$880.425; que ejecutaba sus actividades, en gran parte, a cielo abierto expuesta a la contaminación emitida por los hornos que desprenden polvo y gases contaminantes, sin que la empresa le suministrara los tapabocas apropiados, lo que influyó en que desarrollara síntomas de «*asma y faringoamigdalitis*», que no padecía antes de su ingreso.

Aseguró que: sus dolencias iniciaron con repetidas gripas, hasta evolucionar en un cuadro clínico de mayor gravedad, tal como lo reseña la historia clínica; en diciembre de 2011 con incapacidad de 3 días, a partir de junio de 2012 aparecen los primeros síntomas de asma, se ordenan

exámenes y se practica prueba de función pulmonar; a principios del año 2013, es remitida al especialista en neumología y se confirma, posteriormente, el diagnóstico de asma y faringoamidalitis, lo que trajo como consecuencia que el 12 de junio siguiente fuera hospitalizada y, le otorgan 3 días de incapacidad; el 3 de julio el médico laboral le prescribió recomendaciones laborales dirigidas a la empleadora, para continuar tratamiento médico, rehabilitación y estudio.

Agregó que el 4 de julio de 2013, un día después de las recomendaciones médicas, informó a la empresa de su estado de salud porque hizo entrega de ellas al ingeniero Leonel Guio – Jefe de Recursos Humanos, sin embargo, el 21 de agosto siguiente, la demandada le terminó, sin justa causa, el contrato de trabajo, lo que constituyó una actitud que discriminó a una persona disminuida en su salud.

Aseveró que un día después de finalizado el contrato, la empresa ordenó la práctica del examen médico de retiro, que arrojó resultado con: *«patología de refracción en visión lejana y próxima, restricción ligera, sobrepeso, asma en tratamiento»* y recomiendan *«continuar controles medicina interna y/o neumología, valoración por optometría, estudio y manejo de sobrepeso en su EPS y examen médico periódico»*, sin embargo, mantuvo la decisión de despedirla.

Explicó que el 19 de noviembre de 2013, sufrió una crisis asmática y fue ingresada al Hospital de Ubaté en donde

estuvo hospitalizada hasta el 26 del mismo mes y debió pagar la suma de \$427.355 por servicios médicos.

Manifestó que el 23 de septiembre de 2013, promovió tutela contra la empresa, por vulneración de su estabilidad laboral reforzada, acción en la que, en segunda instancia el Juez Promiscuo de Familia de Ubaté, amparó sus derechos fundamentales y ordenó a CI Carbocoque SA, que: *«en el término de cuarenta y ocho horas (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia si aún no lo hubiere hecho, proceda a reintegrar y de ser necesario, a reubicar a la señora Flor Nancy Mayorga Ángel dentro de su planta de personal en un cargo apto para lograr su desempeño laboral adecuado y compatible con su actual estado de salud. Para tal fin deberá contar con la asistencia permanente de la Administradora de Riesgos Laborales».*

Dijo que, una vez la empresa conoció la sentencia, pero sin consultarla, le ordenó el reintegro con traslado a la ciudad de Barranquilla, sin brindar otra alternativa, lo que le implicaba una notable desmejora de sus condiciones laborales, pues la decisión de la empresa conllevaba, en caso de aceptar, que tendría que asumir *«un mayor costo de vida (arriendo, alimentación y transporte)»*, además de romper su núcleo familiar debido a que el salario era igual al que devengaba en Lenguazaque, *«no pudiendo trasladarse con su familia, es decir, es un traslado a pérdidas».*

Sostuvo que en declaración rendida el 27 de enero de 2014, en el trámite de la acción de tutela, el representante

legal de la accionada descartó el reintegro en Bogotá, porque según dijo *«tiene el inconveniente de la altura que es una de las condiciones que dice el médico que no puede ser, pues tiene problemas de altura (sic), no tenemos por el lado de Carbocoque ninguna otra oficina»*, sin embargo, afirma que en las recomendaciones laborales expedidas por medicina laboral no se desprendía en modo alguno *«que como consecuencia de su afección de salud, deba trasladarse a un lugar de poca altura y mucho menos abandonar su residencia en Lenguazaque»*.

Aseguró que la demandada es líder en la extracción de carbón de socavón, producción y exportación de coque, que la ubica en una posición privilegiada en el mercado nacional y está llamada a soportar la mínima carga que le asiste con su trabajadora en función del principio de solidaridad que incorporó la Constitución Nacional.

Informó que, por su convocatoria, el 28 de febrero de 2014 intentó conciliar las diferencias con su empleadora ante el Ministerio del Trabajo, no obstante, no fue posible porque la empresa mantuvo la posición de reintegro con traslado a Barranquilla y en su defecto, planteó una oferta de \$5.000.000 a cambio de terminar el conflicto en forma definitiva, cifra que no correspondía a sus expectativas (fls. 98 a 115 cuaderno de las instancias).

CI Carbocoque SA, se opuso a las peticiones. De los hechos, aceptó: la vinculación laboral, el examen de ingreso, los cargos desempeñados, el cumplimiento de la orden de

tutela reubicándola en la ciudad de Barranquilla y que se intentó conciliar las diferencias ante el Ministerio del Trabajo.

Propuso la excepción de prescripción, así como las que denominó: improcedencia e inexistencia de la estabilidad laboral reforzada, terminación eficaz del contrato de trabajo, inexistencia de la obligación y de conocimiento del estado de salud, ausencia de relación de causalidad, buena fe, enriquecimiento sin causa, cobro de lo no debido y pago.

En su defensa, expuso que, haciendo uso de las facultades establecidas en la ley y sin trasgredir derecho alguno, decidió terminar el contrato de trabajo de la actora el 21 de agosto de 2013, fecha en la que igualmente finalizaron los contratos laborales de múltiples trabajadores, previo reconocimiento de sus prestaciones sociales e indemnización por despido; que para la fecha en que la actora fue despedida no estaba incapacitada y tampoco hizo manifestación de la supuesta enfermedad que padeciera; que una vez conoció de la tutela y su decisión, procedió a ordenar el reintegro en la ciudad de Barranquilla y a pesar de disponerse los gastos del traslado a dicha ciudad, la trabajadora no se presentó a laborar.

Sostuvo que, al momento de finalizar el contrato, no tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora o que padeciera enfermedad, tampoco que estuviera en proceso de calificación de invalidez por limitación física; que en el sitio de trabajo no se encontraba expuesta a factores de

riesgo de la supuesta enfermedad de asma (fls. 152 a 175 cuaderno de las instancias).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá DC, concluyó el trámite y emitió fallo el 20 de octubre de 2017 (CD a f.º. 586 cuaderno de las instancias), en el que dispuso:

PRIMERO: CONDENAR a la sociedad C.I. CARBOCOQUE S.A. al reintegro de la señora FLOR NANCY MAYORGA ÁNGEL al cargo que venía desempeñando para el momento del despido acaecido el 21 de agosto de 2013, o a otro de mayor o superior categoría, sin que exista solución de continuidad, atendiendo las recomendaciones médicas laborales a ella expedida por la EPS y ARL y, al pago de los salarios, prestaciones sociales y las cotizaciones a la seguridad social integral dejadas de percibir y pagar desde el 21 agosto de 2013 hasta que se haga efectivo el reintegro.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa C.I. CARBOCOQUE S.A. a pagar a favor de la demandante la suma de \$5.282.550 equivalente a 180 días de salario de conformidad a lo reglado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad CARBOCOQUE S.A. de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

CUARTO: EXCEPCIONES se declaran no probadas las excepciones propuestas por la sociedad demandada.

QUINTO: Se condena en costas a la demandada, las agencias en derecho se tasan a favor de la demandante en un 20% de la condena impuesta y liquidada en esta sentencia.

Disconformes, los apoderados de las partes apelaron.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver los recursos, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, profirió fallo el

31 de julio de 2020 (fls. 609 a 617 cuaderno de las instancias), en el que dispuso revocar el de primer grado y absolver íntegramente a la demandada, sin costas en el recurso, pero impuso las de primera instancia a la actora.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* empezó por remitirse a la línea que esta Sala de la Corte, como la Corte Constitucional han desarrollado en procura de reforzar la protección de los trabajadores con discapacidad o situación particular de salud, que confluyen en señalar que: *i)* se trata de una situación previa a la terminación del contrato, *ii)* el conocimiento del empleador de dicha situación y, *iii)* el nexo causal entre la desvinculación y la discapacidad del empleado, lo que equivale a que la finalización del contrato obedeció a la condición de salud.

Luego revisó el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, DC, que diagnosticó a la actora asma de origen laboral, con pérdida de capacidad del 18%, estructurada al 11 de octubre de 2012, del que dijo no podía ser cuestionado en sede judicial; agregó que si bien la patología de la trabajadora se fijó en vigencia de la relación laboral, en porcentaje que conforme la jurisprudencia de esta Sala de la Corte hace que surja la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esa definición de la condición de salud, se dio 4 años después del finiquito del contrato, con el dictamen final proferido el 28 de agosto de 2017, lo que dejaba en evidencia que durante la vigencia del contrato la trabajadora no reportó discapacidad y la empleadora no tenía conocimiento de esa condición.

Agregó:

[...] aunque contrario a lo endilgado por el recurrente de la convocada,(sic) pese a que la empleadora tuvo conocimiento de las incapacidades, esa situación no tiene incidencia para derivar conocimiento de un estado de discapacidad de su empleada, pues además de lo reseñado en precedencia, se debe tener en cuenta que corresponden a 3 períodos distantes durante toda la relación de trabajo, que no superan los 3 días, situación que ni siquiera encaja dentro de los presupuestos manejados por el Máximo juez constitucional para derivar una estabilidad reforzada.

Respecto de las recomendaciones laborales no existe prueba que permita establecer que la empleadora haya sido enterada, pues la demandante se limitó a efectuar esa manifestación tanto en el escrito genitor como en su jurada, sin que aparezca ningún medio de convicción que lo respalde, y era su carga probatoria hacerlo para por lo menos pretender derivar el alcance pretendido, ahora, en el hipotético de considerar el conocimiento de la empleadora por haber entregado a su empleada tapabocas después de su expedición, como lo quiso hacer ver el apoderado de la activa, tampoco resulta de incidencia para derivar el conocimiento de la condición de discapacidad, ya que ésta solo fue determinada 4 años después de fenecido el contrato de trabajo.

Durante la vigencia de la relación laboral la trabajadora no presentó un estado de salud que ameritara atención o tratamiento especial, por esa razón es que las entidades a las que se encontraba afiliada para la atención en salud, no adelantaron ningún procedimiento para definirla, precisamente porque no se presentaban condiciones que requirieran un tratamiento de atención y posterior calificación de salud.

La prueba valorada en conjunto como lo exige el ordenamiento procesal legal vigente en consonancia con los principios de libre apreciación y sana crítica, permiten concluir que en el caso que ocupa la atención no se consolidan los presupuestos que irrogan protección por discapacidad a los trabajadores, pues la ausencia de los requisitos analizados conduce igualmente a concluir que la decisión de la empleadora de finiquitar el contrato de trabajo, no fue otra que la prerrogativa prevista en la normativa positiva del trabajo consignada en la carta de terminación, y no la presunta condición de discapacidad planteada por la activa, a que hace referencia el tercer presupuesto del nexo causal entre la desvinculación y la discapacidad del empleado.

No obstante lo anterior, se debe precisar que, los argumentos de la pasiva para desvirtuar este presupuesto, es decir, el nexo causal, no son de recibo, considerando que la situación de

reestructuración de su representada, además de inoportuna constituye un claro desconocimiento del ordenamiento positivo, considerando que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *«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 esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos»*, y la carta de desvinculación nada refiere al respecto; se fundamentó en la prerrogativa que faculta a cualquiera de las partes de terminar el contrato de trabajo, asimismo, esa situación no puede pretender acreditar con el dicho de un testigo, cuando ni siquiera existe prueba sumaria que lo respalde.

En el mismo sentido, bastaría lo analizado para concluir que la inconformidad del impugnante de la activa respecto de la absolución de perjuicios está llamada al fracaso, por cuanto su prosperidad se funda en la pretendida condición de discapacidad de su representada desconocida por la empleadora, sino además, porque los argumentos expuestos en impugnación constituyen un hecho nuevo, ya que esa situación no fue controvertida en el proceso, precisamente porque a la terminación del vínculo no existía medio de convicción que estableciera el origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la trabajadora, y la pretendida indemnización plena de perjuicios no se puede establecer con apreciaciones subjetivas como lo plantea el impugnante, sino con acreditación de culpa de la empleadora en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, como lo prevé el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case totalmente la sentencia recurrida, en sede de instancia, se confirme en su integralidad la sentencia de primera instancia, y provea en costas como corresponda.

Con tal propósito presenta un cargo, por la causal primera, que recibió réplica y se analiza a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los:

[...] Artículos 9, 13, 21 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta violación de la ley sustancial del trabajo se integra como el artículo 55, sobre la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, 56 sobre las obligaciones generales a cargo y 57 numerales 2 y 5 sobre obligaciones especiales a cargo del empleador contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo; así como los artículos 1, 13, 25, 47, 53 y 54 de la Constitución Nacional. Esto en concordancia también con las normas procesales como medio de relación con los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la S.S.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes errores de hecho, que atribuye al tribunal:

1. Dar por demostrado sin estarlo que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de la trabajadora sólo surge con la calificación de la discapacidad.
2. No dar por demostrado, estándolo, que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de la trabajadora surge por la condición de salud sin necesidad de calificación de la discapacidad.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la empleadora no tenía conocimiento de la condición de salud de la trabajadora.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la empleadora tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante no aportó prueba alguna tendiente a informar a la empleadora su condición de salud.
6. No concluir, siendo ello evidente, que el actor tenía derecho a percibir la comisión por el contrato con el Fondo Rotatorio de la Policía en la cuantía (sic).

Asegura que los yerros ocurrieron como resultado del

equivocado análisis del dictamen, de las incapacidades y las recomendaciones medico laborales.

Manifiesta que las razones del colegiado para revocar la decisión del *a quo*, son contrarias a derecho, por tanto, ilegales e inconstitucionales y dan lugar a que se case la sentencia.

Después de copiar apartes de la sentencia cuestionada, en punto al dictamen emitido por la Junta de Calificación y la consideración de que su definición fue dada 4 años después de finalizado el contrato, lo que dejaba en evidencia que la trabajadora no reportó una discapacidad y que la empleadora tampoco tuvo conocimiento de esa condición, sostuvo que la empresa sí conoció las incapacidades, pero que no tenían la incidencia para derivar un estado de discapacidad de la empleada, por haberse expedido en períodos distantes.

De lo anterior, considera que el fallador hizo una interpretación ajena, contraria a lo reiterado por la Jurisprudencia y al principio de favorabilidad, porque para derivar la protección por estabilidad laboral reforzada no se requiere calificación, que sólo el conocimiento de la condición de salud coloca a la trabajadora en situación de debilidad manifiesta, en otras palabras, *«el fuero de salud no se obtiene por la calificación de una pérdida de capacidad laboral (discapacidad) plasmada en un dictamen»*, sino, por el conocimiento que tuvo la empleadora, del estado de salud de su trabajadora.

Afirma que la sentencia censurada incurre en contradicciones flagrantes, a partir de su propia argumentación, pues el Tribunal concluye que la patología de la trabajadora se originó en vigencia de la relación laboral, con el porcentaje dentro de los topes del PCL, pero dijo que esa condición de salud se da 4 años después de finiquitado el contrato, lo que configura un *«dislate tremendo, es decir, la condición de salud deviene por la calificación plasmada en el dictamen del 28 de agosto de 2017, lo cual constituye un exabrupto. El valor probatorio del dictamen deviene que confirma el origen de la enfermedad, la fecha de estructuración y el porcentaje de capacidad laboral, en eso es consistente y constituye plena prueba de la condición de salud que agobiaba a la trabajadora»*.

En lo que hace al conocimiento de la demandada durante la vigencia del contrato, de la situación de salud de la trabajadora, dice que de los medios de prueba aportados emerge con claridad, que sí sabía de tal condición, y así se comprueba con las incapacidades adosadas que fueron conocidas y en las que aparece el diagnóstico.

A lo anterior, agrega que era tan evidente que la empresa sabía de los padecimientos, que en el *«examen médico de retiro»* que fue ordenado por la misma demandada, le dicen a la trabajadora *«que continúe en los controles de medicina interna y neumología, asma en tratamiento»*, lo que ratifica que la empresa conocía plenamente el estado de salud de la actora y, ameritaba su protección como sujeto de

especial protección.

VII. RÉPLICA

Asegura que el cargo presenta graves yerros de orden técnico que impiden su estudio, no se identifican y tampoco se demuestran debidamente los errores que se le atribuyen al Tribunal.

Sostiene que la decisión cuestionada no es contraria a las comprobaciones que demuestran las pruebas allegadas y que las apreciaciones de la recurrente no pasan de ser reproches subjetivos a la decisión cuestionada, sin la suficiente fuerza para romper con la legalidad de la decisión.

VIII. CONSIDERACIONES

Para revocar la decisión de primer grado, el Tribunal adujo que a pesar de que la demandante presentaba un diagnóstico de asma de origen laboral, con PCL del 18% estructurada el 11 de octubre de 2012, esto es, en vigencia de la relación laboral, tal calificación se dio luego de transcurridos 4 años de finalizado el contrato, lo que dejaba en evidencia que mientras se desarrolló el vínculo laboral la trabajadora no reportaba ninguna discapacidad y, que la empresa no tenía conocimiento de esa condición.

A lo anterior agregó que, si bien presentó incapacidades, de ellas tampoco podía colegirse que la

empresa supiera del estado de salud de la trabajadora, toda vez que *«corresponden a 3 periodos distantes durante toda la relación de trabajo, que no superaron los 3 días»*. Amén que, tampoco obra prueba de que conociera las recomendaciones laborales que dice le fueron expedidas, *«pues la demandante se limitó a efectuar esa manifestación tanto en el escrito genitor como en su jurada, sin que aparezca algún medio de convicción que lo respalde»*.

Así, conforme a los principios de la libre apreciación de la prueba y sana crítica, concluyó que la condición de discapacidad de la demandante *«sólo fue determinada 4 años después de fenecido el contrato de trabajo»*, de lo cual se podía colegir que la decisión de la empleadora de finiquitar el contrato de trabajo, no fue otra que la prerrogativa prevista en la normativa positiva del trabajo consignada en la carta de terminación, que no, en la presunta condición de salud alegada por ella.

La recurrente, sostiene que se equivoca el fallador de alzada al concluir que el empleador no fue conocedor de su estado de salud, en tanto el dictamen emitido por la Junta de Calificación lo fue 4 años después de terminado el contrato, por lo que no se podía derivar protección alguna, cuando, en su decir, precisamente con él se confirma es el origen de la enfermedad, la fecha de su estructuración y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, *«prueba de la condición de salud que agobiaba a la trabajadora»*.

Refiere, además, que igualmente erró el *ad quem* al sostener que, si bien la empleadora conoció las incapacidades concedidas a la trabajadora, no tuvo en cuenta que «*en ellas aparece incluso el diagnóstico de salud*», es decir, que si conocía de sus padecimientos.

Resalta que, «*el conocimiento fue tan evidente para la empresa que en el examen médico de retiro allegado al proceso, ordenado por la empresa, le dicen a la trabajadora que continúe en los controles de medicina interna y neumología, asma en tratamiento*», por lo que, contrario a lo sostenido por el colegiado de instancia «*se acreditó que la empresa conocía del estado de salud de la trabajadora y por ende ameritaba la protección como sujeto de especial.*» (sic).

Conforme los planteamientos anteriores, procede la Sala a determinar, si como lo dedujo el Tribunal, el empleador para la data de finiquito de la relación laboral, no era conocedor del estado de salud de la trabajadora por lo que, no estaba obligado a prodigarle protección especial en razón a ella.

De las incapacidades médicas otorgadas a la demandante y que acusa la censura, como mal valoradas, se observa lo siguiente:

- Folio 409: Certificado de Incapacidad emitido por la EPS Famisanar Ltda con fecha de expedición 15 de diciembre de 2011 por 3 días de incapacidad «código de diagnóstico J029 + J209», contingencia «Enfermedad General».

- Folio 410: Orden de incapacidad – E.S.E. Hospital El Salvador de Ubaté, con fecha de inicio 12 de junio de 2013, días de incapacidad 3, diagnóstico principal «J459 ASMA, NO ESPECIFICADA».
- Folio 411: Certificado de Incapacidad emitido por la EPS Famisanar Ltda con fecha de expedición 8 de junio de 2012 por 2 días de incapacidad «código de diagnóstico J459».

Efectivamente, como lo coligió el Tribunal, dicha documental da cuenta de tres períodos de incapacidad que en forma interrumpida se dieron a la trabajadora, una por cada anualidad 2011, 2012 y 2013 y, aunque en las dos primeras el diagnóstico de la trabajadora es expresado en un código alfanumérico, la que le fuera expedida para la última anualidad -2013- en la que, dicho sea de paso, acaeció el despido, sí consigna expresamente «J459 ASMA, NO ESPECIFICADA», referencia que también corresponde al diagnóstico de la emitida para junio de 2012.

Ahora, lo que extrañó el juez de la alzada, es que de ellas pudiera colegirse el conocimiento de la enfermedad por parte del empleador; no obstante, no advirtió que no solo no se desconocieron ni tacharon de falsos aquellos documentos, sino que fue la misma C.I. Carbocoque S.A. con el escrito de contestación de la demanda quien los allegó al plenario, amén que a pesar de que el empleador ahora alegue en su defensa no conocerlos, tal negación resulta desvirtuada con los comprobantes de pago que él mismo allegara con la contestación de la demanda y, en los que se advierte, en el correspondiente a la quincena «16/06/2013 AL 30/06/2013» «AUX. DÍAS INIC. INCAP GRAL» «Días 3,00» (f.º 167) y, en el

visible al folio 177, del período pagado «12-16-2011 AL 12/30/2011» se lee «Inf. 3, Descripción IC. E. G. 15 AL 17/12/11 Valor 80,000.00», períodos que corresponden a las incapacidades antes citadas y, que dejan sin sustento la conclusión del Tribunal pues si no hubieran sido conocidas por el empleador, no habría razón para considerarlas al momento de calcular la remuneración quincenal de sus servicios.

De aquel conocimiento, da cuenta igualmente el examen médico de egreso practicado a la trabajadora el 22 de agosto de 2013, esto es, el día siguiente al despido (f.º 418), en el que se emitió concepto médico «*Retiro Satisfactorio con recomendaciones. PATOLOGÍA DE REFRACCIÓN EN VISIÓN LEJANA Y PRÓXIMA. RESTRICCIÓN LIGERA, SOBREPESO. ASMA EN TRATAMIENTO*» y se recomiendan controles por medicina interna y/o neumología.

Como se observa, su contenido coincide con los diagnósticos que constan en las incapacidades médicas que en vigencia del vínculo se emitieran a la trabajadora y, en las que se registra la misma patología, tan es así, que luego de finalizado el contrato, en el examen de egreso, se le recomienda continuar en control médico.

Además de lo anterior, el dictamen rendido a petición de la parte actora en el transcurso del proceso, contribuye a reafirmar la existencia de la afección de salud de la demandante al momento de su desvinculación, adquirida en desarrollo del vínculo contractual, pues allí concluyó la

Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, el 28 de agosto de 2017 (f.º 561-568) en complementación al dictamen rendido el 28 de noviembre de 2016 (f.º 552-557), luego de tener en cuenta para la calificación «*Epicrisis o resumen de la historia clínica, Exámenes o pruebas paraclínicas, Historia Clínica, Análisis de puestos de trabajo y Valoraciones por especialistas*», que Flor Nancy Mayorga Ángel fue diagnosticada con «*J459 Asma, no especificada*», «*Origen: Enfermedad*», «*Riesgo: Laboral*», «*Fecha de estructuración: 11/12/2012*» y, pérdida de capacidad laboral «*18,00%*».

Y cierto es, como lo coligió el Tribunal, que dicha calificación fue realizada a la demandante con posterioridad a su desvinculación – 4 años –, no obstante, ello no es suficiente para concluir que CI Carbocoque S.A. para la fecha de terminación del vínculo laboral, no era conocedora de la situación de salud de la demandante, pues como quedó visto, fue sujeto de varias incapacidades en vigencia del vínculo, conocidas por el empleador y, por la misma patología –asma– que le fuera diagnosticada también por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

Aunque le asiste razón al juez de alzada, en que no existe prueba a que dé cuenta que las recomendaciones médicas que le diera a la trabajadora el Médico Laboral de la EPS Famisanar el 3 de julio de 2013, se hubieren dado a conocer a su empleador, de ese solo hecho no se diluye el conocimiento que quedó demostrado, tuvo de la patología que aquejaba a la trabajadora en vigencia del vínculo laboral.

Así las cosas, las manifiestas, evidentes y protuberantes distorsiones probatorias del Tribunal, repercutieron en la violación de los preceptos acusados, en la medida en que la trabajadora despedida, sí era destinataria de la protección deprecada, dada su situación de salud y el conocimiento que de ella tenía el empleador.

De lo que viene de decirse, el cargo prospera y se casará la sentencia en su integridad. Si costas en sede extraordinaria.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

El fallador de primer grado empezó por afirmar, que no se comprobaba en el juicio la afirmación de la demandada, acerca de que el despido de múltiples trabajadores de la empresa entre ellos la actora, obedeció a la condición económica que la misma atravesaba.

Después de referirse a las circunstancias en las que procede el reintegro de un trabajador, entre ellas las personas que se encuentran en situación de discapacidad y sujetos de especial protección constitucional – art. 26 Ley 361 de 1997 -, dijo que, tanto la Corte Constitucional como esta Sala de Casación se han pronunciado en el sentido de que tal condición no podía ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que la limitación fuera claramente demostrada como incompatible e insuperable en

el cargo y, que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por tal razón, sin la previa «*autorización de la Oficina del Trabajo*».

Una vez revisó el material probatorio, encontró el dictamen de PCL de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de 28 de agosto de 2017, del que consideró que la demandante padece una limitación física moderada como consecuencia de las patologías que se empezaron a manifestar entre diciembre de 2011 y junio de 2013, padecimientos que si bien, para aquel momento no la colocaban en un aparente estado de invalidez o de pérdida de capacidad laboral, si afectaban su salud y capacidad para desempeñar sus funciones, argumento que se fortalecía con la documental de folio 47 en la que la EPS Famisanar emitió recomendaciones médicas en punto a la reasignación de funciones en un lugar en el que no estuviera expuesta a material particulado.

Agregó, que la entidad tenía conocimiento de la condición de salud de la demandante desde el 15 de diciembre del 2011, pues en aquella época fue incapacitada por el diagnóstico de «*asma no especificada*», también supo de las recomendaciones médicas expedidas por Famisanar el 3 de julio del 2013 por el mismo diagnóstico.

En punto a la orden de reintegro por vía de acción de tutela, consideró que la empresa demandada omitió dicha obligación y obstaculizó el reintegro, sometió a la actora a una evaluación médica particular que en realidad no era

vinculante, pues la misma no dependía ni de su EPS ni de su ARL, lo anterior con el fin de sustentar una reubicación en la ciudad de Barranquilla y birlar de esa manera la orden de amparo constitucional que tenía en su favor, traslado que por demás, le resultaba improcedente a una ciudad que no conoce, lejos de su familia y que le implica mayores gastos, lo que menoscaba sus condiciones laborales.

La sociedad demandada, recurrió la decisión del fallador de primer grado con sustento en que la empresa, antes de la finalización del contrato de trabajo, no tenía conocimiento de las patologías de la demandante, pues ninguna prueba de las allegadas demostraba tal situación, que a lo largo de la vigencia del contrato la actora estuvo incapacitada sólo en 3 oportunidades cada una de ellas de 3 días, por lo que en tal sentido tampoco resultaba necesario pedir permiso al Ministerio del Trabajo para despedirla.

Cuestiona el debido proceso en la práctica del dictamen realizado ante la Junta Regional de Calificación y agrega, que para dar cumplimiento a la orden de tutela dispuso practicar examen médico de reingreso para determinar las condiciones en que incorporaría a la trabajadora, con lo que ningún acto de mala fe se le puede endilgar.

Para finalizar, cuestiona que en el evento de que procediera el reintegro, no se ordenó que la indemnización por despido injusto fuera devuelta.

La demandante apeló, parcialmente la decisión reclamando el reconocimiento de la indemnización de perjuicios morales que estimó en 50 salarios mínimos legales, pues asegura que la empleadora no le entregó oportunamente los elementos de protección necesarios para que no se presentaran las patologías que padece.

Así las cosas y para resolver la inconformidad de la enjuiciada, lo primero que habrá de decirse, como quedó visto en sede casacional, es que no existe duda en cuanto al conocimiento que tenía el empleador CI Carbocoque SA de las condiciones de salud de su trabajadora Flor Nancy Mayorga Ángel para el momento en el que dispuso, de manera unilateral y sin justa causa, el finiquito del vínculo laboral.

El reproche referido a la vulneración de su derecho al debido proceso, con la emisión del dictamen que rindiera la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, no está llamado a la prosperidad, toda vez que aquél se decretó y practicó a petición de la parte actora dentro de la instancia judicial correspondiente (CD a f.º 460); una vez rendido, se incorporó al juicio en auto de 15 de septiembre de 2017 (f.º 575), en el que en esa misma providencia, se puso en conocimiento a las partes dentro del término de ley, al punto que la misma demandada solicitó su «*aclaración y complementación*» que respondió aquella entidad y si bien, a folios 576-579 presentó «*OBJECCIÓN POR ERROR GRAVE AL DICTAMEN*», lo único que puede colegirse es que la falta de trámite de la misma se aviene a las

directrices del CPTSS y CGP, que no la consagran, sin que por ello, pueda aseverarse la afectación del derecho fundamental al debido proceso.

Ahora bien, siguiendo las directrices jurisprudenciales de la Sala, en punto a la protección reclamada por la demandante, resulta preciso concretar si concurre en ella una deficiencia física, a mediano o largo plazo, con la existencia de barreras que le impidan el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Para lo anterior, la Sala empieza por observar la valoración médica realizada por la Fundación Neumológica de Colombia de 21 de febrero y 17 de abril de 2013 (f.º 33-36 A), esto es, en vigencia del vínculo laboral, en la que la actora afirmó que *«Trabaja en oficina que está dentro de la planta de coquización, refiere que está expuesta a gases y polvo»*, y luego de realizados exámenes médicos de diagnóstico, la especialista en Medicina Interna - Neumología prescribe como patologías que aquejan a Flor Nancy Mayorga Ángel *«ASMA y FARINGOAMIDALITIS»*.

La documental de folio 47, da cuenta de las recomendaciones médicas emitidas por el Médico Laboral de la EPS Famisanar el 3 de julio de 2013, también en vigencia del contrato de trabajo, teniendo en cuenta su diagnóstico de *«ASMA NO ESPECIFICADA J459»*, en las que, de forma permanente y para ser tenidas en cuenta *«tanto en ambiente laboral como extra laboral»*, sugiere:

PUEDE CONTINUAR LABORANDO REASIGNANDO FUNCIONES EN AREA DONDE SE CUMPLAN LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES.

1. Permitir pausas laborales cada 2 horas por 10 minutos.
2. Usar Tapabocas durante el total de la jornada laboral.
3. Evitar exposición a material particulado (polvo, cal, arena...) gases de automóviles, detergentes y demás químicos irritantes.
4. Evitar tareas como barrer, trapear o cualquier actividad que implique elevación de partículas de polvo.
5. Evitar exposición a temperaturas extremas y cambios bruscos de temperatura.
6. Extender las recomendaciones a la vida diaria.
7. Continuar en tratamiento por Neumología.
8. Administración de medicación por horario y controlada.
9. Bajar de peso con asesoría nutricional en EPS.

RECOMENDACIONES PERMANENTES PARA PERMITIR CONTINUAR TRATAMIENTO MEDICO, REHABILITACIÓN Y ESTUDIO POR EPS.

De dichas probanzas encuentra la Sala que no existe duda y así quedó documentado en el juicio, que la demandante padece de «ASMA y FARINGOAMIDALITIS», enfermedades que, como lo indicó la Junta Regional de Calificación de Invalidez, tienen origen laboral, de las que aflora sin duda, un padecimiento físico permanente de largo plazo, producto de una enfermedad que la ciencia médica ha catalogado como crónica y de la que se desprende la protección laboral que reclama la demandante.

Ahora bien, aquellos diagnósticos médicos dan cuenta de la presencia de obstáculos que debieron removerse para garantizar el desempeño de la trabajadora en condiciones de igualdad, así se infiere de las recomendaciones dadas en forma permanente por los galenos para optimizar su desempeño laboral y proteger su salud, entre otras, el uso de tapabocas, evitar la exposición a material particulado como

polvo, cal, arena, gases de automóviles, detergentes y demás químicos irritantes, al igual que actividades como barrer, trapear o cualquier actividad que implique elevación de partículas de polvo.

Importa recordar que, como se acotó en la sentencia CSJ SL1152-2023, dentro de las barreras descritas en el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, se encuentran precisamente las de tipo físico; esto es, *«Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad»*.

En tal sentido, surge la necesidad de activar garantías como la reclamada, en tanto el artículo 2 numeral 1 de la ley estatutaria anteriormente citada, deja claro que esta normativa busca remover los obstáculos para permitir la *«participación plena y efectiva en la sociedad»* de las *«Personas con y/o en situación de discapacidad»*, por vía de lo que la Corte denomina *«medidas de integración social»* (CSJ SL1152-2023). Bajo ese rumbo, el mencionado artículo en su inciso 4, determina el deber de mitigar tales barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador que, en palabras de esta Corporación, consisten en *«medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo»* (*ibídem*).

Y, como lo explicó la Corte, el propósito de estas medidas es *«garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales»*, así como lograr *«la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás» (ibídem).*

En efecto, el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado, precisamente para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad. De esta suerte, los ajustes razonables que efectúe el empleador deben conducir a esa adaptación y, con ello, a la materialización de la protección, que no a su eliminación.

Es por eso que, como lo ha explicado esta Sala de Casación, la protección se concibe como una *«garantía de estabilidad»* que si bien no es absoluta, conlleva como mínimo la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener a la trabajadora en el empleo *«hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa»* (CSJ SL12998-2017, CSJSL497-2021); o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente jurisprudencial citado, razones por las que se confirmará la decisión de primer grado en cuanto a dicho aspecto se refiere, esto es, a la orden de reintegro.

Ahora bien, el hecho que la trabajadora tramitara una acción de amparo constitucional para obtener su reintegro al cargo que venía desempeñando en CI Carbocoque SA, denota el interés de continuar siendo parte del aparato productivo, no obstante su condición médica, que es en últimas a lo que le apunta el marco normativo protector de las personas en condiciones de discapacidad, pues el propósito de la normativa comentada, como se indicara con antelación, es lograr la integración y adaptación de la trabajadora discapacitada, en función de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral.

Es pertinente señalar, que si bien en virtud del fallo de tutela emitido por el Juez Promiscuo de Familia de Ubaté, se dispuso *«reintegrar y de ser necesario, a reubicar a la señora Flor Nancy Mayorga Ángel dentro de su planta de personal en un cargo apto lograr su desempeño laboral adecuado y compatible con su actual estado de salud»*, orden a la que la demandada adujo haber dado cumplimiento, reintegrándola con traslado a la ciudad de Barranquilla, por lo que en manera alguna podía endilgársele mala fe, más allá de la calificación de su conducta, la única conclusión a la que podría llegar la Sala es que, la orden judicial, en las condiciones propuestas por el empleador, no ha sido satisfecha.

Llama la atención de la Sala que la enjuiciada a través del representante legal, al absolver *«INTERROGATORIO DE PARTE»* al que fuera convocado por el Juzgado Promiscuo

Municipal de Lenguazaque en el trámite de incidente de desacato (f.º 86) respondió, que notificados de la decisión de tutela, contactaron a la actora para darle cumplimiento a la misma, para lo cual, le realizaron con antelación un examen médico *«para establecer las condiciones en que se encontraba para proceder al reintegro»*, valoración médica en la que se concluyó:

X Recuperación parcial satisfactoria, puede reintegrarse al puesto habitual con estas restricciones: Puede reintegrarse a sus mismas funciones pero en un ambiente de poca altura, mejor oxigenación y sin altas concentraciones de polvo ambiental en especial el de carbón (f.º 387).

De ella, sostuvo el representante legal de CI Carbocoque SA en la citada diligencia judicial que, de acuerdo con el informe médico, se *«nos manifiesta que la señora no puede trabajar en alturas ni en lugares donde halla (sic) polución y particularmente polvo de carbón»*, por lo que, el único sitio para cumplir tal exigencia era la ciudad de Barranquilla en la que *«a pesar de que no necesitamos un cargo adicional hemos estado dispuestos a abrirle este cupo a la señora para dar cumplimiento a la prescripción del juez y las del médico en los referente (sic) a altura y limpieza de trabajo»*, pues Bogotá donde están las oficinas centrales, en su decir, *«tiene el inconveniente de la altura que es una de las coediciones (sic) que dice el médico que no pueden ser, pues tiene problemas de altura, no tenemos por el lado de Carbocoque ninguna otra oficina»*.

Aunque resulta loable la preocupación que con ocasión de la orden judicial de tutela adoptó la demandada, de ella no puede colegirse su cumplimiento y, menos, la revocatoria de la condena de reintegro que impartiera el *a quo*, toda vez que, como se analizará a continuación, no obstante que el empleador le envió varias comunicaciones disponiendo su reingreso, no lo garantizó en las mismas o mejores condiciones a las que tenía cuando fue desvinculada.

El argumento central del representante legal, es que la trabajadora no puede laborar en una ciudad «*de altura*», restricción médica que solo aparece en el examen de reingreso que la empresa le practicara, pues ni siquiera en las valoraciones médicas dadas por los médicos tratantes ni tampoco en las recomendaciones de medicina laboral se hace alusión a ella, situación que llevó a la empresa a considerar que la misma únicamente podría cumplirse en la ciudad de Barranquilla; no obstante, no existe soporte alguno diferente a lo afirmado por el representante legal, que dé cuenta de la diferencia «*de altura*» entre aquella ciudad y la de Lenguazaque, para tenerla como la opción más beneficiosa.

Por el contrario, en lo que hace a la exposición al polvo de carbón, que en razón a la patología de la demandante debería ser la condición laboral a considerar, de lo que él mismo refiere, tampoco se cumple en Barranquilla, pues «*allí se recibe el coque para la exportación para su traslado a los barcos en los que hacemos la exportación, aquí tenemos dos áreas de trabajo, una interna en la sociedad portuaria donde*

se recibe y manipula el producto» y, «otra externa a la sociedad portuaria donde recibimos los camiones que llevan el producto para hacerle chequeo de documentos y precintos», es decir, allí también estaría expuesta a la exposición de polvo y partículas pues en las 2 comunicaciones que le enviara la demandada para reiterarle la orden de reintegro, se pide presentarse a trabajar ante el Jefe de Operación en Puerto, «en la Sociedad Portuaria», es decir, en palabras del mismo representante legal, donde justamente «se recibe y manipula el producto» (f.º 401-404).

A lo anterior, se debe agregar que ninguna de las recomendaciones médicas expedidas a la actora dan cuenta que no fuera viable el desempeño de sus labores, incluso en el Municipio de Lenguazaque, lo que explican es que para su ejecución se sugería uso de tapabocas «*durante el total de la jornada laboral*», evitar exponerse a material particulado como polvo, cal, arena, gases de automóviles, detergentes y demás químicos irritantes y, actividades como barrer y trapear.

Si se revisan con detenimiento los argumentos de la ponencia que sustentaron la calificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca (folio 574), se consigna:

Las actividades descritas en este estudio, que realiza la trabajadora Flor Nancy Mayorga Ángel, son en el desarrollo del cargo de Asistente de Compras de Carbón, en la empresa CI CARBOCOQUE S.A. Se realizó visita al puesto de trabajo el día Junio 27 de 2016, con el fin de apoyar el proceso de definición

de origen de la enfermedad de Asma. El trabajador ha estado expuesto durante los últimos 1 Año, 1 mes de su vida laboral a Polvo de Carbón, por trabajar cerca de la planta de coquización. Se contó con la colaboración de la Sra. Maritza Murcia, quien cumple el mismo cargo y funciones que la Sra. Flor Nancy Mayorga Ángel para realizar la homologación del análisis de puesto de trabajo de ella. El tiempo durante el cual labora diariamente la trabajadora es de 7 Horas, 30 min de las cuales se concluye que se encuentra expuesto (sic) al riesgo el 50% de la Jornada Laboral completa. Debido a las condiciones de exposición al agente por parte del Trabajador, se considera que el nivel de concentración NO sobrepasan los TLV de la ACGUH, siendo el resultado 2.36 mg/m³.

No allegó la demandada, prueba que diera cuenta que en la ciudad de Barranquilla, además de una mejor condición «*de altura*», la exposición de la trabajadora al polvo de carbón fuera inferior al nivel que luego de mediciones y análisis encontrara la junta de calificación, para su sitio habitual de labor en la ciudad de Lenguazaque y, con las que se reafirmara que el único lugar en el que la empresa podía despejar las barreras que le impedían ejercer la labor en condiciones de igualdad, era en aquella ciudad, razones de más para confirmar la orden de reintegro impartida en primera instancia.

En lo que sí le asiste razón a la demandada apelante, es en que el juzgador de primer nivel omitió pronunciarse de la solicitud de devolución del dinero que pagó a título de indemnización por despido injusto, que sin duda resulta incompatible con la orden de reintegro.

Siendo así, se adicionará la sentencia del *a quo* para disponer que, de la suma que debe pagar con ocasión de la

reinstalación de la trabajadora a su sitio de trabajo por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, descuenta el valor sufragado por la indemnización por despido, que ascendió a \$2.354.256 (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 40310), conforme la liquidación de folio 51.

De otra parte, la inconformidad de la demandante, referida a la condena por indemnización de perjuicios en la suma de 50 SMLMV, no está llamada a prosperar, porque en el alcance de la impugnación extraordinaria, solicitó que una vez casada la decisión de segundo grado, se confirmara en su integridad lo resuelto por el *a quo*, acogiendo las súplicas relacionadas con que al momento del despido estaba amparada por la garantía de estabilidad laboral reforzada, se declarara la ineficacia de la terminación del contrato y se ordenara su reintegro al cargo que venía desempeñando u otro de mayor categoría con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir y, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin que insistiera en el pago de los alegados perjuicios.

Costas en segunda instancia a cargo de la demandada. Las de primera se confirman.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 31 de julio de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, en el proceso que promovió **FLOR NANCY MAYORGA ÁNGEL** contra **CI CARBOCOQUE SA**, en cuanto revocó la sentencia condenatoria de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia proferida el 20 de octubre de 2017, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá DC, disponiendo que, de la suma que debe pagar con ocasión de la reinstalación de la trabajadora a su sitio de trabajo por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **CARBOCOQUE SA** descuente la suma de \$2.354.256, valor sufragado a título de indemnización por despido injusto.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.