El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia, jueves 30 de agosto de 2018

Radicación No: 66000-31-05-004-2016-00448-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Paola Andrea Ladino Velásquez

Demandado: Almacenes Éxito S.A.

Juzgado de origen: Juzgado 4 laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: Francisco Javier Tamayo Tabares.

**Temas: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA/ PREAVISO/ ACTO DISCRIMINATORIO DEL EMPLEADOR –No se probó-/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA MOTIVOS DE SALUD/ CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE ESTE PRINCIPIO/ SOLICITUD DE REINTEGRO /ACCIDENTE DE TRABAJO/ INEXISTENCIA NEXO CAUSAL ENTRE LA ENFERMEDAD Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO, FALTA DE NOTIFICACIÓN A LA ARL Y LA INEXISTENCIA DEL DIAGNÓSTICO/ CONFIRMA - NIEGA**

Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral en ningún caso es absoluto, dado que el empleador en uso de su facultad discrecional y, mediante el pago de una indemnización o bajo la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, pueden poner fin a la relación laboral.

(…)

En el sub-lite, al acudir la empleadora a la causal de terminación del contrato de trabajo, fundada en una causa legal, como lo es la del vencimiento del termino de duración, obrando el preaviso en los términos indicados por el artículo 46 del C.S.T., obvio, que tenía que empezar por el citado preaviso, momento en el cual, la actora no ofrecía, discapacidad alguna, puesto que fue apenas, 22 días después, que su galeno tratante la incapacitó, casi sucesivamente, en el mismo mes, en que se terminó la relación laboral, por infecciones en las vías urinarias, mialgia, traumatismos múltiples de la cadera y muslo, y contusión de éste.

Por lo que, no podría imputarse, la desvinculación a acto discriminatorio del empleador, puesto que no era sabedor de que más tarde sobrevendrían las incapacidades, por diversas dolencias, que cubrían cada una, generalmente, 3 días, coincidiendo, que una de ellas, por igual término vencía el mismo 14 de mayo de 2016, hito final de la relación laboral.

(…)

Como se puede colegir, el accidente de trabajo es una situación que se produce durante la realización de la labor o una tarea relacionada con el trabajo, que para que tenga relevancia en materia de riesgos laborales, supone siempre una consecuencia en la integridad del trabajador (a), como sería una lesión orgánica o una perturbación funcional, resultado del cual vendrían las respectivas pérdidas de la capacidad laboral, de forma temporal o permanente según criterio médico, y en tal medida imponer las condenas económicas que a tales contingencias correspondan según los parámetros legales.

(…)

De allí entonces, que del incidente sufrido por la actora, no se desprende el deber de información a la ARL, que se le reprocha a la demandada, como sustento del llamado que se le hace para que asume el pago de las prestaciones económicas derivadas del presunto accidente laboral.

Por último, llama la atención, por un lado, que si bien, a partir del 14 de mayo de 2016, militan incapacidades por traumatismos de la cadera y el muslo, amén de contusión de este último, no obra el nexo de causalidad entre estos, y el golpe que la actora le reportó a la representante de la empleadora, en el mes de marzo de 2016, y por otro lado, que la última incapacidad venció el 4 de junio de aquel año, sin que se presentara otras con posterioridad, no obstante que la demanda se presentó el 27 de octubre del mismo año, ni tampoco, milita diagnostico acerca de la realización de otro procedimiento médico del cual estuviera pendiente, lo que da entender que aquellos síntomas fueron pasajeros.

***ORALIDAD***

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los treinta (30) días del mes de agosto de dos mil dieciocho (2018), siendo las ocho y quince de la mañana (8.15 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia las magistradas y el magistrado que integra la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación planteado por la parte demandante contra la sentencia del 30 de octubre de 2017 dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Paola Andrea Ladino Velásquez*** contra ***Almacenes Éxito S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado para alegar en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, dígase que se pide la declaratoria de un contrato de trabajo entre las partes enfrentadas, el cual existió entre el 17 de noviembre de 2015 y el 14 de mayo de 2016, y en consecuencia, pide que se condene a la sociedad demandada al reintegro de la actora, la indemnización por 180 días, salarios desde el 15 de mayo de 2016 a la hasta la fecha de reintegro, asumir las prestaciones económicas y asistenciales que le corresponde al sistema de riesgos laborales, costos de la valoración técnica científica para determinar la pérdida de capacidad laboral, y del caso, se pensione a la actora.

Para así pedir, Paola Andrea Ladino Velásquez relata que fue contratada por Almacenes Éxito S.A. el 17 de noviembre de 2015 por tres (3) meses, desempeñando el cargo de auxiliar operativa; sin embargo, la entidad empleadora modificó el término del contrato y lo prorrogó hasta el 14 de mayo de 2016, cumpliendo una jornada de 36 horas a la semana, con un salario proporcional a la jornada de $525.000.oo, más auxilio de transporte; manifiesta, que el día 23 de marzo de 2016, estando en desarrollo de su labor en la instalaciones de la empresa, padeció un fuerte golpe en la extremidad inferior izquierda, procediendo a informar a su jefa inmediata, quien le manifestó que debía seguir laborando, por lo que no se reportó el accidente de trabajo a la ARL; que mediante escrito del 30 de marzo de 2016 la entidad demandada le comunicó la culminación del vínculo laboral; posterior al accidente le prescribieron varias incapacidades médicas con diagnóstico de infecciones urinarias, mialgia, traumatismo múltiple de cadera y muslo, hasta que el día 14 de mayo de 2016 encontrándose incapacitada, se culminó el contrato de trabajo.

Admitida la demanda, Almacenes Éxito S.A., allegó respuesta en la que se pronunció respecto a los hechos de la demanda, aceptando la vinculación laboral, expuso que no hubo aviso por parte de la demandante de la ocurrencias del accidente de trabajo, y en consecuencia, no incurrió en la omisión de reporte a la A.R.L.; así mismo, explica que no es cierto que las incapacidades médicas tuvieran que ver con el golpe padecido por la demandante. Se opone a las pretensiones de la demanda y excepciona de fondo “Prescripción”, “Inexistencia de la acción y del derecho sustantivo”, terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término pactado”, “Buena fe”, “Prescripción” y “Prescripción especial de la indemnización moratoria”.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La a-quo, luego de evacuadas las etapas procesales respectivas, emitió sentencia en la que negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que la parte actora no acreditó la ocurrencia del evento laboral alegado en la demanda. El único testimonio recibido no da cuenta del alegado accidente y la prueba documental y pericial tampoco da cuenta del mismo. Puntualmente, frente al dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez de Risaralda, se observa que no existe reducción de la capacidad laboral de la demandante, ubicando la misma de origen común.

***III. APELACIÓN***

La parte actora estuvo inconforme con la providencia, argumentado que para el momento de la terminación laboral con Almacenes Éxito S.A., se encontraba en debilidad manifiesta por su incapacidad temporal, y en esos casos, los tratados internacionales como la legislación patria, obligan al empleador a reingresar al trabajador, así como el de asumir el pago de los tres primeros días de incapacidad y el pago las prestaciones hasta que el trabajador sea efectivamente reincorporado.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los apoderados de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para resolver el recurso de apelación, la Sala se plantea el siguiente interrogante:

*¿Se encontraba Paola Andrea Ladino Velásquez en situación de debilidad manifiesta por salud, que impidiera la terminación de su relación laboral?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo. Sin embargo, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible o pétreo, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, haciendo inalterables las condiciones en que las empresas compitan en el comercio. Lo que busca este mandato es poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

Así por ejemplo, se consagró la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Laboral, que pena al empleador que despide, sin una justa causa, a su trabajador. En otros casos, se han establecido restricciones más severas como las contenidas en los artículos 239 y 240 de la Codificación Laboral, en los cuales se establece la imposibilidad de despedir a una mujer gestante o en período de lactancia, salvo que medie una justa causa para ello y que lo autorice el inspector del trabajo, indicando la Corte Constitucional que carece de efecto jurídico el despido que no cumpla con estos presupuestos, lo que se traduce en que la relación laboral se mantiene (sentencia C-470 de 1997).

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se establece otro ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, esta vez en protección de las personas con discapacidad. La norma, en su tenor literal expresa:

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

*“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral en ningún caso es absoluto, dado que el empleador en uso de su facultad discrecional y, mediante el pago de una indemnización o bajo la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, pueden poner fin a la relación laboral.

Ello se acompasa, con el nuevo criterio del órgano de cierre de la especialidad laboral, aunque esa anuencia administrativa, no se precisa, cuando el empleador demuestra la justa causa del despido, lógicamente fundada en razones diferentes a la discapacidad del laborante, como pasa a verse.

En efecto, en sentencia SL1360, de 11 de abril de 2018, radicación 53394, pregonó que el empleador debe acreditar la ocurrencia de la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz, como quiera que al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece los mecanismos de integración de discapacidad, el órgano de cierre en lo laboral, asentó que esta disposición no prohíbe el despido en situación de discapacidad, puesto que lo que sanciona es que este acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Añadió, que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del empleado, por lo que para esta alta Magistratura, no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, habida cuenta de que quien alega esta causal enerva la presunción discriminatoria, vale decir, se soporta en una razón objetiva.

Con tal postura jurisprudencial, la Corte Suprema abandonó el criterio determinado en la Sentencia SL-36115 de 2010, reiterado en la sentencia SL-35794 del igual año, según las cuales el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consagraba una presunción legal o de derecho, con la cual permitiera deducir, que por el hecho de la discapacidad del trabajador, el despido de éste obedeciera a un móvil sospechoso. Por el contrario, ahora con la nueva postura, enfatizó que el despido en este estado se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Por otro lado, aunque no desconoció que la terminación del contrato de un trabajador con discapacidad debía contar con la aprobación del Ministerio del ramo (sentencia C-531 de 2000), ésta autorización se circunscribe en los eventos en que el desarrollo de las actividades laborales sea incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa. En esta hipótesis, podría rescindirse el nexo laboral con el pago de la indemnización legal, en la medida en que el funcionario administrativo, constate que el empleador aplicó todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al laborante, lo que implica su rehabilitación funcional y profesional, readaptación a su puesto, reubicación y cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios.

Con todo, recaba el órgano de cierre laboral, que la decisión de despido puede ser controvertida por el trabajador, quien debe demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera, impone al empresario acreditar la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz, y, en consecuencia, se ordene el reintegro junto con el pago de los salarios y prestaciones, más la sanción de ley.

En el sub-lite, la demandante en aras de acreditar su estado de discapacidad al momento de la desvinculación laboral, acreditó los siguientes tiempos y causas de las incapacidades laborales:

|  |
| --- |
|  |
| **Fecha** | **Días**  | **Desde**  | **Hasta** | **Diagnostico** |
| 21/04/2016 | 3 | 21/04/2016 | 23/04/2016 | Infección de vías urinarias |
| 05/05/2016 | 3 | 05/05/2016 | 07/05/2016 | Infección de vías urinarias |
| 07/05/2016 | 3 | 07/05/2016 | 09/05/2016 | Mialgia |
| 12/05/2016 | 3 | 12/05/2016 | **14/05/2016** | **Traumatismos múltiples de la cadera y del muslo** |
| 19/05/2016 | 4 | 19/05/2016 | 22/05/2016 | Traumatismos múltiples de la cadera y del muslo |
| 02/06/2016 | 3 | 02/06/2016 | 04/06/2016 | Contusión del muslo |
|  |  |  |  |  |

Por otro lado, el empresario preavisó el día 30 de marzo de 2016, a su oponente acerca de la no prórroga del contrato de trabajo (fl.18), esto es, 22 días antes a que se iniciaran las incapacidades descritas en el cuadro anterior, empero, dentro de este lapso se iniciaron las susodichas incapacidades de manera interrumpida, al punto que el último día de labores, vale decir, el 14 de mayo del referido año, justamente se venció la que venía corriendo, por 3 días, desde el 12 del mismo mes y año.

A su turno, en orden a acreditar la justa causa del despido, por parte del empleador, esto es, por vencimiento del término de duración habiendo precedido el aviso con una antelación no inferior a 30 días, sobre la no prorroga del mismo (art. 46 C.S.T.); se tiene que milita en el plenario el ejemplar del contrato de trabajo visible a folios fls 11 a 15-, celebrado entre Paola Andrea Ladino Velásquez y la empresa Almacenes Éxitos S.A., el 17 de noviembre de 2015, con vencimiento el 14 de febrero de 2016, el mismo que por acuerdo entre las partes, se prorrogó hasta el 14 de mayo de 2016 –fl 17-, y previamente, el 30 de marzo de 2016, el empleador dio aviso, a la trabajadora, acerca de la no prórroga del convenio laboral.

Analizado el comportamiento de la empleadora al poner de manifiesto como causal de terminación del contrato de trabajo, el vencimiento de éste, mediando el preaviso de su no prorroga, el 30 de marzo de 2016, tal cual lo regula el artículo 46 del C.S.T., parece desvanecer con ello la presunción en torno a que la desvinculación obedeciera a un acto discriminatorio de su parte, descartando que la discriminación fuera, realmente, el motivo de la terminación, evidenciando por otro lado, que el finiquito contractual acaeciera por el acogimiento de una causa legal, en este evento, por el vencimiento del término de duración en los términos del citado artículo 46.

Ha discutido la jurisprudencia patria si suficiente sería la verificación de cualquier incapacidad, como digna de protección a la estabilidad laboral reforzada, al momento de generarse la finalización del vínculo, o si la misma, deba ser de tal entidad o magnitud que necesaria sería que alcanzara un tope mínimo (15%) de pérdida de la capacidad laboral, en orden a fulminarse, en contra de la empleadora, tanto la indemnización equivalente a 180 días de salario, como a la reinstalación de la trabajadora al puesto de trabajo (art. 26 Ley 361 de 1997), como lo exigiera el órgano de cierre laboral antes de que adoptara su nuevo criterio en 2018.

No obstante, la desprotección en uno u otro evento, es la misma, puesto que ab-initio, no podría descartarse la primera hipótesis, por cuanto sería un actuar desleal de parte del dador del laborío, frente al laborante, disponer su desvinculación a sabiendas de la incapacidad que le aqueja al momento de producirse aquella, patentizándose el acto discriminatorio, baremo que es el que toma en cuenta el nuevo criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema, “*léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo*” (sentencia Sl1360 de 2018 ya reseñada).

Para concluir, entonces, el alto Tribunal que en ese precepto (art. 26 Ley 361/97), no se prohíbe el despido del trabajador en estado de discapacidad, “*lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio*”. Y tal baremo discriminatorio, no admite graduación de ninguna clase: 1%, 2%, 15% o 30%, etc., medida como se hace cuando se trata de la merma de la capacidad laboral, puesto que iterase, no es *per se*, el estado de discapacidad lo que genera la protección de estabilidad reforzada, sino el acto discriminatorio que envuelve o procede el despido.

En el sub-lite, al acudir la empleadora a la causal de terminación del contrato de t, fundada en una causa legal, como lo es la del vencimiento del termino de duración, obrando el preaviso en los términos indicados por el artículo 46 del C.S.T., obvio, que tenía que empezar por el citado preaviso, momento en el cual, la actora no ofrecía, discapacidad alguna, puesto que fue apenas, 22 días después, que su galeno tratante la incapacitó, casi sucesivamente, en el mismo mes, en que se terminó la relación laboral, por infecciones en las vías urinarias, mialgia, traumatismos múltiples de la cadera y muslo, y contusión de éste.

Por lo que, no podría imputarse, la desvinculación a acto discriminatorio del empleador, puesto que no era sabedor de que más tarde sobrevendrían las incapacidades, por diversas dolencias, que cubrían cada una, generalmente, 3 días, coincidiendo, que una de ellas, por igual término vencía el mismo 14 de mayo de 2016, hito final de la relación laboral.

Esa coincidencia no desvirtúa el obrar ajustado a la causa legal de terminación, acogida por la demandada, por cuanto el acto primigenio no estuvo precedido de discriminación, y este no puede mutarse en discriminatorio por lo que ocurra en el transitar de los días hasta que concluya definitivamente el vínculo laboral.

Son estas las motivaciones por la cuales se confirmará este segmento de la impugnación impetrada.

En lo tocante con el resto de lo esgrimido en el recurso, esto es, de las pretensiones derivadas del presunto accidente laboral, sin que se le endilgue al empresario su culpa suficientemente comprobada en la comisión del mismo (art. 216 C.S.T.), es menester recalcar, en primer lugar, que en tales condiciones quien debía llamarse a responder por tal contingencia era la compañía de riesgos laborales, a la que estaba afiliada la accionante, puesto que con tal afiliación la citada compañía, subrogó el riesgo, desde una perspectiva objetiva, a la empleadora, asumiendo, todas las prestaciones de orden económico, que originaran el eventual accidente de trabajo, llamado que brilla por su ausencia en esta contienda, en segundo, lugar, en lo que atañe, a la propia existencia del accidente de trabajo, no milita como tal en el plenario, por cuanto, de lo que apenas da cuenta la escasa prueba recogida, es de la existencia de un incidente, tal cual lo expuso la líder de puestos de pago de la accionada.

En efecto, reza el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012:

“Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.”

La citada declaración de Faysuri Mercedes Calderón Giraldo, jefa inmediata de la actora para la época de los hechos, apuntó a que el día 23 de marzo de 2016, en las instalaciones de Almacenes Éxito S.A., de ciudad Victoria, en el municipio de Pereira, Paula Andrea salió del baño y se golpeó en una parte de la pierna, aduciendo que sólo había sido un golpe leve y continuó con sus labores como cajera.

Como se puede colegir, el accidente de trabajo es una situación que se produce durante la realización de la labor o una tarea relacionada con el trabajo, que para que tenga relevancia en materia de riesgos laborales, supone siempre una consecuencia en la integridad del trabajador (a), como sería una lesión orgánica o una perturbación funcional, resultado del cual vendrían las respectivas pérdidas de la capacidad laboral, de forma temporal o permanente según criterio médico, y en tal medida imponer las condenas económicas que a tales contingencias correspondan según los parámetros legales.

Así mismo, revisadas las cuatro primeras incapacidades –Fls 19 a 22 – se encontró que las consultas fueron catalogadas como enfermedad general por presentar diagnóstico de “*infección de vías urinarias, en sitio no especificado*”, “*mialgia*” (dolor muscular) y “*traumatismos múltiples de la cadera*” por lo que se hace necesario considerar los conceptos emitidos por el Instituto Nacional de Medicina Legal y la Junta Regional de calificación de invalidez de Risaralda, para comprobar si efectivamente a causa del golpe que alude la actora, se desprendieron las posteriores incapacidades, esto es, si medió el nexo de causalidad entre una y otra circunstancia.

El Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en su concepto médico –fls 204 a 238 – examinó las distintas incapacidades y diagnósticos de la actora, arribando a la siguiente conclusión *“En la historia clínica aportada no hay reporte de atención por trauma en pierna izquierda fechada el 2016-03-23. Solo hay notas médicas a partir del 12 de mayo de 2016 donde mencionan un trauma en muslo izquierdo “hace mes y medio” sin indicar fechas exactas de atención. En esas notas sólo hace referencia a trauma en muslo izquierdo (no en pierna izquierda) con un cajón mientras caminaba. El reporte de rayos x a ese nivel es normal y el reporte de ecografía de tejidos blandos también es reportado normal (…)”.*

Por su parte, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, en su dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, estudió los conceptos y valoraciones médicas, concluyó que *“En cuanto al origen, no se encuentra reporte de accidente laboral, investigación del evento, concepto de ARL o Salud Ocupacional de la empresa ni otros documentos que soporten el origen laboral, solo se registra lo que menciona la paciente a los médicos de la IPS, no hay atenciones médicas a cargo de la ARL. Con la historia clínica presentada, esta Corporación no tiene evidencia de ocurrencia de un accidente laboral por lo que se establece como de ORIGEN COMÚN”.*

De allí entonces, que del incidente sufrido por la actora, no se desprende el deber de información a la ARL, que se le reprocha a la demandada, como sustento del llamado que se le hace para que asume el pago de las prestaciones económicas derivadas del presunto accidente laboral.

Por último, llama la atención, por un lado, que si bien, a partir del 14 de mayo de 2016, militan incapacidades por traumatismos de la cadera y el muslo, amén de contusión de este último, no obra el nexo de causalidad entre estos, y el golpe que la actora le reportó a la representante de la empleadora, en el mes de marzo de 2016, y por otro lado, que la última incapacidad venció el 4 de junio de aquel año, sin que se presentara otras con posterioridad, no obstante que la demanda se presentó el 27 de octubre del mismo año, ni tampoco, milita diagnostico acerca de la realización de otro procedimiento médico del cual estuviera pendiente, lo que da entender que aquellos síntomas fueron pasajeros.

Por lo dicho, no prospera, esta otra parte del recurso.

Sin necesidad de mayores consideraciones, se confirmará la sentencia apelada.

Las costas en esta instancia, estarán a cargo de la parte demandante.

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

***FALLA***

***1. Confirmar*** la sentencia del 30 de octubre de 2017, dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso de la referencia.

***2.*** Las costas en esta instancia, estarán a cargo de la parte demandante.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

 Magistrada Magistrada

**ALONSO GAVIRIA OCAMPO**

Secretario