



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada ponente

DEMANDANTE	ANA LUZ PINILLO CETRE
DEMANDADO	PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA
RADICADO	760013105006 20150033301
ASUNTO	Apelación Sentencia
TEMA	Estabilidad laboral reforzada - Reintegro
DECISIÓN	Revoca

En Cali, a los treinta y un (31) días del mes de julio de dos mil veintitrés (2023), la Magistrada Ponente en asocio de los demás miembros integrantes de la Sala de Decisión Quinta, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, resuelve el recurso de apelación que **PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA** interpuso contra la sentencia proferida por la Jueza sexta Laboral del Circuito de Cali el 6 de septiembre de 2017, en el proceso que **ANA LUZ PINILLO CETRE** instauró contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Ana Luz Pinillo Cetre solicitó se declare que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa, pese a que estaba bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada y, como consecuencia, pretendió el reconocimiento y pago de salarios y «*prestaciones legales*» desde 8 de noviembre de 2013 hasta el 27 de noviembre de 2014, la indemnización

de despido sin justa causa e intereses moratorios y, por último, requirió las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que se vinculó a Productos Navideños Navilandia Ltda mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para el cargo de «operaria», que el último contrato suscrito con la demandada se ejecutó desde el 20 de mayo de 2013 hasta el 31 de octubre de 2013 y el último salario devengado fue de \$589.500.

Sostuvo que, la demandada finalizó el vínculo contractual, pese a que tenía restricciones y estaba en tratamiento médico con valoración pendiente de ortopedia; además, refirió que no recibió aviso de terminación del contrato laboral dentro del término legal.

Indicó que en cumplimiento de sentencia de tutela de 21 de noviembre de 2014 fue reintegrada a laborar el 27 de noviembre del mismo año, sin embargo, en dicha acción no se resolvió lo referente al pago de las prestaciones económicas, por tal razón, solicita en la presente acción tales rubros, que no fueron reconocidos ni pagados por la demandada (f.º 15 a 23, Cuaderno de Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Productos Navideños Navilandia Ltda se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el vínculo laboral con la demandante, el salario que devengaba al año 2013, la acción de tutela impetrada, la orden de reintegro y el acatamiento de la misma.

Aclaró que la demandante era contratada por temporadas, por ende, suscribieron varios contratos laborales a término fijo independientes entre sí, en los siguientes extremos laborales:

Nº	Fecha de Inicio	Fecha Final	N.º días
1.	10 de noviembre de 2004	23 de noviembre de 2004	13
2.	21 de septiembre de 2005	6 de diciembre de 2005	76
3.	21 de junio de 2006	5 de diciembre de 2006	165
4.	11 de julio de 2011	2 de diciembre de 2011	143
5.	27 de junio de 2012	30 de noviembre de 2012	154
6.	20 de mayo de 2013	31 de octubre se prorrogó mediante otrosí hasta el 8 de noviembre de 2013	133

Confirmó que el 6 de noviembre de 2013 informó a la demandante que el contrato finalizaría y aclaró que no avisó dentro del término legal, pues no se encuentra dentro del supuesto de hecho de la norma, por haberse firmado el otrosí de prórroga del contrato laboral hasta el 8 de noviembre de 2013.

Sostuvo que la causa de finalización del contrato fue el vencimiento del término pactado y que al momento de la desvinculación, la demandante no tenía restricciones ni recomendaciones médicas, ni tampoco estaba incapacitada y resaltó que, en el examen médico de ingreso de 17 de mayo de 2013, en el examen médico ocupacional de 24 de octubre de 2013 y en el examen médico de retiro de 19 de noviembre de 2013, se hizo la observación del «problema del hombro», no obstante, se vinculó a la empresa.

Indicó que la Junta Regional de Calificación de Invalidez calificó el diagnóstico de «síndrome de manguito rotador izquierdo» de origen común y que en cumplimiento de la orden de tutela realizó un contrato laboral a término fijo inferior a un año desde el 27 de noviembre de 2014 hasta el 15 de mayo de 2015 que la demandante se negó a firmar.

Finalmente indicó que la demandante ha estado incapacitada por 109 días, las cuales han sido generadas por el médico general y no por el especialista en ortopedia. Frente a los demás hechos manifestó que no eran ciertos.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «carencia de acción para demandar, prescripción, carencia de derecho y carencia de causa, compensación y principio de buena fe» (f.º 38 a 49, Cuaderno de Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Sexta Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 6 de septiembre de 2017, resolvió (f.º133 a 136, Cuaderno de Instancia):

Primero. Declarar que la señora ANA LUZ PINILLO CETRE, identificada con C.C. 67.038.012 se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada para el 08 de noviembre de 2013, según lo expuesto.

Segundo. Condenar a la EMPRESA PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA a pagar a la señora ANA LUZ PINILLO CETRE, las siguientes sumas de dinero causadas en el periodo comprendido entre el 08 de noviembre de 2013 al 27 de noviembre de 2014, a título de sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO (SMLMV)	SALARIOS ADEUDADOS	PRIMAS	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS
08/11/2013	31/12/2013	53	589.500	1.041.450	86.788	86.788	1.533
01/01/2014	27/11/2014	327	616.000	6.714.400	559.533	559.533	60.989
TOTALES				7.755.850	646.321	646.321	62.522

DESDE	HASTA	DÍAS	VACACIONES	
08/11/2013	27/11/2014	380	616.000	325.111

Tercero. Condenar a la empresa PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA a pagar a la señora ANA LUZ PINILLO CETRE, la suma de **Tres Millones Seiscientos Noventa y Cinco Mil Novecientos Cuarenta Pesos (\$3.695.940)** equivalente a la indemnización de ciento ochenta (180) días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cuarto. Condenar a la empresa PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA a pagar las cotizaciones a seguridad social en pensión y salud por el periodo comprendido entre el 08 de noviembre de 2013 al 27 de noviembre de 2014.

Quinto. Absolver a PRODUCTOS NAVIDEÑOS NAVILANDIA LTDA de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora ANA LUZ PINILLO CETRE.

Sexto. Dar prosperidad a la excepción de compensación respecto de los pagos efectuados a la actora por la empresa demandada, por salarios, prestaciones o aportes a la seguridad social y a la buena fe respecto de la indemnización moratoria reclamada y de la indemnización por injusto reclamada.

Séptimo. No dar prosperidad a las demás excepciones de fondo propuestas por la empresa demandada, según lo expuesto.

Octavo. Sin costas

Para respaldar tal determinación, la *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en dilucidar si la demandante al momento de su desvinculación estaba protegida por el amparo de la estabilidad laboral reforzada.

Para el efecto, indicó que existen diferentes criterios respecto a la estabilidad laboral reforzada, debido a que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que esta garantía deriva de la Ley 361 de 1997 y, por lo tanto, solo aplica a aquellas personas que tienen una calificación de pérdida de capacidad moderada o profunda, mientras que, la Corte Constitucional insiste en que el derecho a la estabilidad laboral tiene fundamento constitucional y, por ende, amplía la protección para todos aquellas personas que tengan afectaciones en la salud que les dificulte *sustancialmente* el desempeño de sus funciones en condiciones regulares.

La *a quo* indicó que al ser la estabilidad laboral reforzada un derecho constitucional, es la Corte Constitucional el órgano de cierre en la materia, y acogió esta postura. Además, señaló que este criterio ampara a los trabajadores sujetos de especial protección constitucional con independencia del tipo de vínculo contractual y que el despido de los trabajadores en estas condiciones sin la autorización del Ministerio de Trabajo tiene como consecuencia jurídica la ineficacia del acto.

En el caso concreto, enumeró las pruebas documentales aportadas al proceso, incapacidades médicas, calificación de pérdida de capacidad laboral, exámenes médico-ocupacionales, las

restricciones entre otros, para concluir que, la demandante no estaba incapacitada en el momento del aviso de la terminación del contrato y cuando se emitieron las recomendaciones médicas por SaludCoop no se encontraba vinculada a la empresa.

No obstante, manifestó que las mismas pruebas dan cuenta que antes del despido, la demandante tenía diagnosticado *«tendinitis superior con desgarró»*, además había sido atendida por medicina laboral y remitida a ortopedia, por lo que concluyó que, tenía una *«disminución de su capacidad laboral»* y condenó a la enjuiciada al pago de la indemnización dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones debidamente indexados.

IV. APELACIÓN DE SENTENCIA

Inconforme con la decisión la demandada la apeló y solicitó su revocatoria.

Para respaldar su disenso, afirmó que la *a quo* no tuvo en cuenta las pruebas aportadas al proceso como la certificación emitida por SaludCoop donde consta que durante la última vinculación laboral la actora no tenía restricciones médicas y que la finalización del contrato laboral obedeció al vencimiento del plazo pactado.

A su vez, refirió que la demandada era contratada por temporadas y que a pesar de que en el examen médico ocupacional de ingreso se reportó el diagnóstico del hombro, esto no impidió la contratación. Finalmente, resaltó que el diagnóstico fue calificado de origen común.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 9 de junio de 2021, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión, de

conformidad con el Decreto 806 de 2020. Dentro del término de traslado ambas partes presentaron alegatos de conclusión.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con el recurso de apelación presentado por la parte demandada y en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión analizar si (i) la demandante fue despedida cuando gozaba de la protección a la estabilidad laboral reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en caso afirmativo, (ii) las consecuencias de dicha declaratoria.

Con tal propósito, es oportuno señalar que en el presente asunto no es objeto de discusión: (i) que Productos Navideños Navilandia Ltda vinculó a la demandante por medio de varios contratos laborales a término fijo inferior a un año (f.º 50 a 72); (ii) que las partes suscribieron otrosí el 1.º de noviembre de 2013 en el cual prorrogaban el contrato hasta el 8 de noviembre de 2013, fecha última en que se finalizó el contrato (f.º 74); (iii) que el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali el 21 de noviembre de 2014 ordenó el reintegro de la demandante más no el pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones; (iv) que SaludCoop calificó el diagnóstico de «*síndrome de manguito rotador izquierdo*» de origen común el 28 de enero de 2015, dictamen que fue confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 15 de mayo de 2015 (f.º 79 a 86) y (v) que la demandante tiene vínculo laboral vigente desde el 21 de noviembre de 2014, debido a la orden judicial de reintegro emitida por el Juez Constitucional.

i. Estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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 (énfasis original).

De tiempo atrás, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señalaba que la normativa en comento no protegía toda afectación a la salud, pues su aplicación estaba supeditada a que la persona que la padecía acreditara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Así se señaló en sentencia CSJ SL 5700-2021:

(...) adocetrinado que para la concesión de la protección laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL 11411-2017 y SL4609-2020).

No obstante, en sentencia CSJ SL 1152-2023 la Corte abandonó el criterio señalado y estableció que la Ley 361 de 1997 debe analizarse armónicamente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, conforme a los cuales, los estados suscriptores deben acoger el *modelo social de discapacidad* que aborda el concepto de discapacidad a partir de un enfoque de derechos humanos y lo redefine en los siguientes términos:

La discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

De este modo, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral precisó que entender la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos es comprender que las barreras para la integración de las personas en situación de discapacidad provienen de la sociedad; por tanto, la protección a la estabilidad laboral reforzada no puede reducirse a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, como se venía entendiendo.

En esa dirección, en la sentencia CSJ SL1152 –2023, ya citada, se establecieron subreglas que permiten determinar la procedencia de esta protección constitucional, de acuerdo con el modelo social de discapacidad, estos son: *(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo; (ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; y (iii) el conocimiento del empleador de los anteriores elementos, a menos que se trate de una situación notoria.*

A continuación, dispuso tres criterios que permiten evaluar la situación de discapacidad:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.*

Por último, hizo alusión a las cargas probatorias que tienen las partes en el proceso judicial, en los siguientes términos:

Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por su parte, la corte constitucional en Sentencia SU 061 de 2023 concluyó que la protección depende de tres supuestos: *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*

En este pronunciamiento la Corte constitucional identificó algunas reglas para determinar si el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.¹ (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.² (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.³ (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.⁴ (...)
(...) Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.⁵ (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.⁶

1 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

2 Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.

3 Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

4 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

5 Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.

6 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

ii. Caso Concreto

Es preciso indicar que, en el caso concreto, la aplicación de la Ley 361 de 1997 debe analizarse de conformidad con el modelo social establecido en sentencia CC SU063-2023 Y CSJ SL1152 -2023, pues conforme a lo indicado, la finalización del contrato tuvo lugar el 8 de noviembre de 2013, esto es, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - 10 de julio de 2011-.

Claro lo anterior, se tiene que a la promotora le correspondía: (i) probar la existencia de la discapacidad, es decir, la existencia de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial **de mediano o largo plazo** que impidiera el desempeño de las funciones en igualdad de condiciones con los demás y (ii) que dicha situación fuera **conocida por el empleador**, a menos que fuera notoria.

Así las cosas, se advierte que al proceso aportaron las siguientes pruebas: (i) examen médico ocupacional de ingreso de 17 de mayo de 2013 (f.º76); (ii) examen médico ocupacional de 24 de octubre de 2013 (f.º77); (iii) dictamen para determinar el origen del accidente, de la enfermedad o la muerte emitido por SaludCoop el 21 de mayo de 2014 (f.º79 a 82); (iv) dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca emitido de 5 de mayo de 2015 (f.º83 a 86); y (v) el historial de incapacidades médicas (f.º 87 a 101).

Los medios de convicción aportados no dan cuenta que la demandante tenga una discapacidad que conlleve la protección de la estabilidad laboral reforzada, pues a pesar de que, no se requiere de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, si debe demostrar que la deficiencia mental o física *impide sustancialmente el desempeño de sus funciones* y las pruebas aportadas no son suficientes para demostrar tal condición.

Aunado a que la trabajadora estuvo laborando para la demandada con la dolencia del hombro izquierdo como se había certificado en el

examen médico de ingreso, sin que este diagnóstico significara una barrera para desempeñar la labor para la que fue contratada por temporadas.

De este modo, el proceso adolece de los suficientes elementos de juicio que permitan caracterizar el cargo de la demandante; las funciones desempeñadas y las exigencias físicas que realizaba en relación con el diagnóstico de «*síndrome de manguito rotador izquierdo*» y, en especial, con relación al entorno laboral, lo que impide evidenciar alguna barrera sea aptitudinal o física que hubiera permitido identificar la situación de discapacidad.

En este orden, la demandante no identificó la existencia de barreras en el entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones con respecto a lo demás compañeros de trabajo, es decir, no probó la situación de desventaja, teniendo la carga de hacerlo. Por lo que en el *sub examine* se está frente a la inexistencia de una condición de salud que impidiera significativamente el normal desempeño laboral toda vez que la trabajadora no presentó incapacidad médica durante su última vinculación.

Asimismo, se advierten indicios que desvirtúan la existencia de un acto discriminatorio en la decisión de finalizar el contrato laboral, toda vez que, la demandante desde que ingresó a laborar presentaba dolores en el hombro izquierdo, como consta en el examen médico ocupacional de ingreso (f.º77-84) y esta condición de salud no fue motivo de discriminación al momento de vincularla laboralmente, además al momento de la terminación del contrato, no se encontraba en un tratamiento médico en sentido estricto.

Adicionalmente, la calificación de origen del diagnóstico, tanto por la EPS como por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca y las incapacidades aportadas al proceso, **fueron generados con posterioridad a la decisión de finalizar el contrato el 8 de**

noviembre de 2013, de manera que, la dolencia médica de la trabajadora no fue la razón de la terminación del vínculo laboral y, por ello mismo, no era posible advertir el ánimo discriminatorio del empleador, pues por el contrario, la demandada logró acreditar que la terminación del vínculo se produjo por el vencimiento del plazo fijo pactado.

No se desconoce que la *a quo* en la sentencia de instancia expuso la existencia de incapacidades laborales, estas fueron otorgadas en momentos posteriores al aviso de terminación del vínculo, que, como ya se dijo, no bastan para demostrar la condición de discapacidad.

De ahí que, analizados en conjunto los anteriores hallazgos, de conformidad con las facultades establecidas en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala advierte que, si bien las pruebas aportadas al proceso dan cuenta que la demandante le fue diagnosticado «*síndrome de manguito rotador izquierdo*», lo cierto es que ello no indica *per se* que se trate de una persona en condición de discapacidad, en los términos antes indicados; por el contrario, lo que arrojan dichos elementos de convicción es que tuvo una afectación en su salud que no generó traumatismos en el desarrollo normal de sus labores, pues no evidencia concepto de reubicación, rehabilitación, restricciones, limitaciones o recomendaciones médicas al momento de la terminación del contrato.

En consecuencia, al no cumplirse con los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que la demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato en el interregno del 8 de noviembre de 2013, no es procedente el reconocimiento de las pretensiones de la demanda y se procederá a revocar la sentencia de instancia en su integridad.



En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VII. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de instancia en su integridad y, en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la demandante en esta instancia. Inclúyase como agencias en derecho la suma de ciento dieciséis mil pesos (\$116.000) a favor de la demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado