

Constancia Secretarial: incluido el presente asunto en la lista de traslados fijada el 26 de noviembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte de la demandante corrieron durante los días 27, 30 de noviembre de 2020, 1, 2 y 3 de diciembre de 2020; mientras que para la contraparte transcurrieron entre los días 4, 7, 9, 10 y 11 de diciembre de 2020.

Como se ve en la constancia de recepción que obra en el expediente digitalizado, la apoderada judicial de la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional. Al revisar el buzón de ese canal electrónico se evidencia que la sociedad Emproper S.A.S. dejó transcurrir en silencio el término otorgado para esos efectos.

Pereira, 18 de diciembre de 2020.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, TRES DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO

Acta de Discusión No 12 de 1º de febrero de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la señora **CARMEN DEL SOCORRO RAMÍREZ MANRIQUE** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 3 de julio de 2020, dentro del proceso que le promueve a la sociedad **EMPROPER S.A.S.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320190012601.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique que la justicia laboral declare que la terminación del contrato de trabajo que ejecutó a favor de la sociedad Emproper S.A.S. carece de efectos jurídicos al gozar de la estabilidad laboral reforzada y con base en ello solicita que se ordene el reintegro a un cargo igual o similar al que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales que se han causado desde la fecha en que finalizó el contrato de trabajo y hasta que se haga efectiva la reincorporación laboral, además de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales a su favor.

Refiere que: celebró contrato escrito a término indefinido con la empresa Emproper S.A.S. el 15 de marzo de 2010, en el que se comprometió a prestar sus servicios como auxiliar de cocina en las instalaciones del restaurante “el rancho del pescador”, esto es, en la avenida 30 de agosto N°90-39 de la ciudad de Pereira y en el kilómetro 5 vía Armenia de la misma capital; el salario devengado durante toda la relación contractual ascendía al mínimo legal mensual vigente; el 13 de septiembre de 2013 fue valorada por medicina ocupacional, al presentar discopatía cervical con túnel carpiano bilateral, dolor en la región lumbar con sensación de cansancio en las piernas; esa valoración fue remitida a la sociedad empleadora y posteriormente las dolencias relacionadas anteriormente le significaron múltiples incapacidades laborales; la IPS Corporación Eje Cafetero solicitó al empleador valoración por parte de la ARL, remitiendo con ella copia de las recomendaciones del médico laboral frente a la prestación del servicio; el 21 de agosto de 2015 remitió derecho de petición a la entidad demandada solicitando documentos para calificación de origen de sus afectaciones a la salud; el 25 de febrero de 2016 recibió oficio en donde se le informaba que el contrato de trabajo finalizaría el 31 de marzo de 2016, argumentándose que la relación laboral no sería renovada debido a que el restaurante sería cerrado ya que los propietarios del local habían solicitado su entrega; el 6 de febrero de 2017 fue calificada en

primera oportunidad con una pérdida de la capacidad laboral del 36.31% de origen común estructurada el 28 de septiembre de 2016; inconforme con esa decisión, interpuso los recursos de ley, los cuales fueron resueltos finalmente por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 15 de agosto de 2018 en el que se determinó que tenía una disminución de la capacidad laboral y ocupacional del 11.70% de origen laboral estructurada el 6 de abril de 2017; a pesar de que su calificación se hizo con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, la verdad es que la entidad empleadora tenía conocimiento de que estaba realizando los trámites conducentes para ello.

Al contestar la demanda -fls.78 a 105- la sociedad Emproper S.A.S. explicó que esa entidad no había nacido a la vida jurídica para el 15 de marzo de 2010, manifestando en consecuencia que entre esa entidad y la accionante se celebró un contrato de trabajo, pero a término fijo inferior a un año a partir del 1° de abril de 2011, el cual se fue prorrogó sucesivamente hasta el 31 de marzo de 2016; inicialmente la entidad la contrató para presar sus servicios en el restaurante el pescador ubicado en el kilometro 5 vía a Armenia, pero posteriormente fue contratada para prestar sus servicios en el restaurante ubicado en la avenida 30 de agosto N°90-39, explicando que cada uno de esos restaurantes eran completamente independientes; en torno a la finalización del contrato de trabajo, manifestó que los propietarios del local comercial donde funcionaba el restaurante en la avenida 30 de agosto le solicitaron su entrega, razón por la que al terminar la actividad comercial, debió finiquitarse la relación laboral con previo aviso por expiración del plazo pactado, acotando que para el 31 de marzo de 2016 la actora no se encontraba en condiciones que la ubicaran como beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, ya que no se encontraba incapacitada, ni en tratamiento de salud y las recomendaciones que en su momento se dieron por parte de la EPS concluyeron satisfactoriamente. Por las razones expuestas se opuso a la totalidad de las pretensiones de la acción y formuló las excepciones de

mérito que denominó *“Inexistencia de estabilidad laboral reforzada”, “Al momento de la desvinculación laboral la trabajadora no se encontraba en situación de discapacidad”, “Justa causa para no renovar el contrato individual de trabajo a término fijo”, “Terminación legal del contrato de trabajo”, “Prescripción” y “Excepción ecuménica”.*

En sentencia de 3 de julio de 2020, la funcionaria de primer grado, luego de determinar que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se inició el 1° de abril de 2011 y que se empezó a prorrogar sucesivamente por periodos de un año a partir del 1° de abril de 2012, determinó que a pesar de que la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique presentó una situación de salud en una de sus extremidades superiores que ameritó una serie de recomendaciones por parte de la correspondiente EPS, siendo debidamente atendidas por la sociedad empleadora, la verdad es que esa afectación no le impidió continuar prestando efectivamente el servicio, concluyendo que para el 31 de marzo de 2016 ella no se encontraba cobijada por la estabilidad laboral reforzada, ya que no se encontraba incapacitada, ni discapacitada y las recomendaciones laborales habían concluido con éxito, al punto que tiempo después del finiquito contractual, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la pérdida de la capacidad laboral no era ni siquiera moderada, ya que la disminución se fijó por debajo del 15% de origen laboral y estructurada en una fecha posterior al 31 de marzo de 2016; razones por las que concluyó que la terminación del contrato de trabajo no se presentó como un acto discriminatorio por parte de la sociedad demandada.

Bajo esos argumentos, al no estar cobijada por la estabilidad laboral reforzada, negó la totalidad de las pretensiones y condenó en costas procesales a la demandante.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación manifestando que no es indispensable en este tipo de casos, que el trabajador se encuentre debidamente calificado para acceder a la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que como se ha sentado jurisprudencialmente, basta con que el trabajador se encuentre disminuido en su salud para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, tal y como acontece con la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique, quien como quedó probado en el proceso, se encontraba en tratamiento médico para el momento en el que se dio por finalizado en el contrato de trabajo, lo que permite concluir que ese finiquito contractual se dio como un acto discriminatorio por parte del empleador. Por las razones expuestas solicita la revocatoria de la sentencia recurrida, para que en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, la apoderada judicial de la parte actora hizo uso del derecho a presentar en término los alegatos de conclusión, en los que, respecto a su contenido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 279 del CGP que dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que los argumentos allí expuestos coinciden con los emitidos en la sustentación del recurso de apelación.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Quedó demostrado en el proceso que el contrato de trabajo suscrito entre la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique y la sociedad Emproper S.A.S fue terminado estando el trabajador amparado por la Ley 361 de 1997?

De conformidad con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.

Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1º de la última ley mencionada determina que:

“Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el

término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

2. EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, clarificando que la norma en comento no prohíbe el despido o la finalización del contrato de un trabajador en situación de discapacidad, sino que, lo que sanciona es el trato discriminatorio que por dicha limitación se le dé al trabajador; postura que ha sido reiterada entre otras en sentencias SL2586 de 2020, SL2797 de 2020, SL3723 de 2020 y SL3610 de 2020.

Explicó la Corporación que la autorización que ha de obtenerse del Ministerio del Trabajo, resulta necesaria, siempre que la limitación o deficiencia del trabajo se torne insuperable o incompatible con el cargo desempeñado o con los demás que existan en la empresa y por ello se requiera la ruptura del vínculo laboral, **mientras que si dicha terminación surge por una razón objetiva prevista en la Ley**, no se requiere la mencionada autorización, salvo la contenida en el numeral 12 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí entonces que, al trabajador le bastará en el proceso judicial acreditar su estado de **discapacidad relevante** para que se presuma el trato discriminatorio por parte de su empleador, quien en consecuencia deberá probar los hechos que configuran la causa objetiva que conllevó a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena que, si no lo hace, se declare la ineficacia de este con las consecuencias que ello acarrea.

Puntualmente, dijo la Corte:

“(...) la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

(L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Y concluyó esa misma Corporación:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.

En todo caso, ha hecho énfasis la Corte que para que la protección prevista en la Ley 361 de 1997 opere en favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso, que el empleador tenía conocimiento de esa situación.

EL CASO CONCRETO

Conforme con lo expuesto precedentemente, corresponde constatar si al plenario fueron allegadas pruebas que permitan concluir que, para el 31 de marzo de 2016, fecha en que finalizó el vínculo laboral entre la accionante y la sociedad Emproper S.A.S., la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique era una persona en condición de **discapacidad relevante** que le redujera sustancialmente sus posibilidades como trabajadora impidiéndole con ello conservar y/u obtener un empleo adecuado y de progresar en él, en otras palabras, que tuviese una condición que evidenciara deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que le impidieran su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, no solamente en la ejecución de sus actividades laborales, sino ante la sociedad.

En ese aspecto, obra en el plenario la historia clínica de la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique -fls.162 y 163- contentiva únicamente de la visita

realizada por ella el 25 de agosto de 2015 al área de medicina laboral, en la que, después de hacer la correspondiente valoración, se concluye que la actora es una persona apta para laborar con recomendaciones, indicando en consecuencia que la trabajadora deberá de prescindir de movimientos amplios de flexión, extensión, abducción y rotaciones repetitivas a nivel de miembro superior; disminuir la ejecución de tareas que requieran exposición a vibración de miembro superior; restringir actividades de halar o empujar objetos pesados; disminuir la ejecución de laborales que impliquen agarres a mano llena o pinzas; disminución de tareas como restregar, torcer, picar, pelar y tajar, recomendándose en este ítem el uso de herramientas o ayudas mecánicas; reducir la ejecución de labores que impliquen repeticiones de alta frecuencia por más de 30 minutos o movimientos repetitivos con las manos; restringir la realización de movimientos de flexo extensión de codo y pronosupinaciones de antebrazo de forma repetitiva o en alta frecuencia, entre otras.

Tales recomendaciones laborales, como ya se dijo, fueron emitidas el 25 de agosto de 2015, con una vigencia de seis meses.

Ese mismo día, la EPS Saludcoop S.A. remitió a la sociedad Emproper S.A.S. las recomendaciones laborales a implementar en la ejecución de las funciones desempeñadas por la trabajadora Carmen del Socorro Ramírez Manrique como auxiliar de cocina -fls.164 a 169-, las cuales debían ser aplicadas entre el 25 de agosto de 2015 y el 24 de febrero de 2016 con el objeto de que la trabajadora continuara prestando normalmente sus servicios en el restaurante de propiedad de la entidad accionada.

Con el fin de verificar si la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique tenía una participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, no solamente en la ejecución de sus funciones laborales, sino también ante la sociedad, para la fecha

en que finalizó el contrato de trabajo, esto es, para el 31 de marzo de 2016, fueron escuchados los testimonios de la señora Lucelly de Jesús Moncada Ríos, Carlos Arturo Rave Valencia y Álvaro Elías Arroyo Rodríguez.

En cuanto a la señora Moncada Ríos, es del caso señalar que a pesar de haber sido compañera de actividades de la accionante en el restaurante el pescador de propiedad de la sociedad Emproper S.A.S., lo cierto es que manifestó que la relación contractual que ella sostuvo con esa entidad se prolongó entre el 2 de diciembre de 2011 y el 17 de octubre de 2014, en donde era llamada eventualmente como extra en fechas especiales en las que habitualmente el restaurante tenía mucha demanda, como por ejemplo los días de la madre y el padre, informando que por ejemplo en el año 2014 solamente estuvo prestando cinco veces sus servicios en el restaurante; por tales razones, sostuvo que no estuvo presente cuando se presentó el finiquito contractual entre la demandante y la sociedad empleadora.

Por su parte, el señor Carlos Arturo Rave Valencia, luego de preguntársele cuales fueron las circunstancias que rodearon la ejecución del contrato de trabajo suscrito entre las partes, contestó que él no tenía conocimiento alguno sobre esa situación, ya que su presencia como testigo no consistía en abordar esos asuntos que no le constan, sino lo atinente a la forma en la que su familia, como propietaria del local comercial en el que funcionaba el restaurante el pescador, tomó la decisión de no renovar el contrato de arrendamiento que había suscrito con la sociedad Emproper S.A.S.

Finalmente, el señor Álvaro Elías Arroyo Rodríguez sostuvo que fue compañero de la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique en el restaurante el pescador entre el año 2012 y el 31 de marzo de 2016; explicó que para la ejecución de la actividad comercial, fueron contratados seis trabajadores, tres en cocina y tres en

sala; posteriormente señaló que la demandante fue contratada por la sociedad demandada para desempeñar el cargo de auxiliar de cocina; en cuanto a las actividades que la demandante debía desempeñar, informó que ella tuvo algunos problemas de salud que llevaron a que se le hicieran unas recomendaciones por parte de los médicos, las cuales fueron atendidas plenamente por el empleador, asegurando que con el cumplimiento de esas recomendaciones, la señora Ramírez Manrique continuó prestando de manera normal sus servicios como auxiliar de cocina hasta que finalizó el contrato de trabajo que ella tenía con la empresa accionada.

Obsérvese que de acuerdo con lo manifestado por el testigo Álvaro Elías Arroyo Rodríguez (quien de manera directa pudo constatar la forma en la que la accionante prestó sus servicios entre el año 2012 y el 31 de marzo de 2016), a pesar de que la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique tuvo unos inconvenientes de salud que llevaron al área de medicina laboral de la EPS Saludcoop S.A. a emitir el 25 de agosto de 2015 una serie de recomendaciones para ejecutar sus actividades como auxiliar de cocina, la verdad es que esas dolencias no le impidieron continuar siendo apta laboralmente, al punto que, con el cumplimiento mancomunado de esas recomendaciones por parte de la trabajadora y la entidad empleadora, ella pudo continuar prestando sus servicios de manera normal y habitual, más allá de los seis meses de vigencia de las mismas, ya que esas recomendaciones laborales tuvieron vigor durante seis meses que finalizaron el 24 de febrero de 2016, sin que obre en el expediente prueba que demuestre que esas recomendaciones se extendieron más allá de esa calenda.

Con lo dicho por el testigo Arroyo Rodríguez, lo que se evidencia es que las dolencias de la señora Carmen del Socorro Ramírez Manrique no tenían la magnitud para imposibilitar su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, pues como puede verse su condición física no redujo

sustancialmente sus posibilidades como trabajadora, lo que permite concluir que para el 31 de marzo de 2016, cuando finalizó la relación contractual entre las partes, la trabajadora no tenía la condición de ser una persona con **discapacidad relevante**; al punto que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen emitido el 15 de agosto de 2018 -fls.50 a 58- determinó que la demandante tenía una pérdida de la capacidad laboral del 11.70% de origen laboral estructurada el 6 de abril de 2017, como producto de un **síndrome del túnel carpiano izquierdo, incipiente**.

Así las cosas, al quedar demostrado en el proceso que la señora Ramírez Manrique no era una persona en condición de **discapacidad relevante** para el 31 de marzo de 2016, indefectiblemente se debe concluir que el finiquito del contrato de trabajo no obedeció a un trato discriminatorio por parte de la sociedad empleadora y en consecuencia al no haber estado cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no hay lugar acceder a las pretensiones de la demanda, como correctamente lo determinó el Juzgado Tercero Laboral del Circuito.

Costas en esta sede a cargo de la parte recurrente en un 100%.

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

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100%.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado Ponente



GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

**JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
ad318cd70930403b01b97666c94131429e09ca79f1f8c2bc9e1dbc4bfba8f029

Documento generado en 03/02/2021 07:29:27 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**