

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **ELIZABETH MARÍN CORREA**  
VS. **PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S.**  
RADICACIÓN: **760013105 011 2015 00495 01**

Hoy, **23 de septiembre de 2022**, surtido el trámite previsto en el la Ley 2213 de 2022, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual, resuelve el **recurso de APELACIÓN formulado por la demandada** en contra de la sentencia dictada por el **JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **ELIZABETH MARÍN CORREA** contra **PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S.**, de radicación No. **760013105 012 2014 00539 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el **18 de agosto de 2022**, celebrada como consta en el **Acta No 50**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el parágrafo 3 del artículo 1o del Acuerdo PCSJA22-11930 de 25-02-2022, en ambiente preferente virtual.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver **la apelación** en esta que corresponde a la...

**SENTENCIA NÚMERO 288**

**SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Las pretensiones de la demandante en esta causa están orientadas a obtener de la jurisdicción una declaración de condena contra la sociedad convocada **PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S.**, por lo siguiente (fls. 4-5):

1. Que se declare injusto el despido realizado a la señora ELIZABETH MARIN por parte de la empresa PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S. por no cumplir con los requisitos exigidos por la Ley 361 de 1997 en su artículo 26.
2. Como consecuencia del anterior pronunciamiento se condene a la empresa PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S. a pagar a mi representada el valor de tres millones ochocientos sesenta y seis mil cien pesos (\$3,866.100), por concepto de los ciento ochenta días (180), como indemnización que ordena la Ley 361 de 1997, con su respectiva indexación.
3. Y por consiguiente que se ordene su reintegro laboral, a un cargo igual o similar al que ocupaba antes de su despido, sujetándose en todo caso, a las prescripciones médicas del médico tratante y del concepto de la ARL Colpatria.
4. Que se le reconozca y pague a la señora ELIZABETH MARIN, todos los salarios y prestaciones a las cuales tenía derecho desde la fecha en que fue desvinculada y hasta el momento en que sea efectivamente reincorporada a nómina de la entidad, así como los pagos de cotizaciones dejadas de cancelar al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones.
5. Que se condene a la entidad demandada a pagarle a mi representada la sanción moratoria contenida en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo un día salario por cada día adeudado que va desde la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha de solución o pago.
6. Que se condene a la entidad demandada al pago de las costas y agencias del derecho a que hallan lugar.
7. Que se condene a pagar a mi patrocinada los derechos extrapetitas y ultrapetitas.

Los antecedentes fácticos de este proceso referidos a la demanda (fls. 3-4), giran en torno a que, la demandante empezó a laborar para PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., desde el 24 de julio de 2014, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de operaria de máquinas planas y su jefe inmediato fue Luis Armando Botello Vásquez, devengando un salario para 2014 de \$616.000 más horas extras y el 50% comisiones.

Que el 16 de octubre de 2014, después de llevar muchas horas de pie por órdenes del señor Jorge, encargado de planta, quien estaba haciendo unas modificaciones, decidió correr unas cajas para sentarse y proseguir con su tarea, cuando tropezó con unos sobresalidos del piso y cayó sentada en un asiento del comedor, momento a partir del cual quedó con un dolor en la parte izquierda de la espalda como si fuera un lumbago, caída que se corroboró con las cámaras de la fábrica.

Agrega que, al día siguiente fue a laborar, pero el dolor persistía, y el 18 de octubre de 2014 no aguantó el dolor intenso, por lo que se dirigió a la EPS donde fue ingresada como accidente laboral. Con la autorización de AXA COLPATRIA, la trataron con diclofenaco y metocarbamol, y si bien le disminuyó, el dolor persistía hasta el 02 de diciembre de 2014 que se

intensificó hasta el punto de no poder caminar, por lo que desde ese momento le empezaron a mandar incapacidades.

Que para el 26 de diciembre la despidieron verbalmente, estando en curso de incapacidades por sus quebrantos de salud a raíz del accidente laboral y que en la actualidad sigue padeciendo, sin que las terapias conlleven a una mejoría.

Y culmina indicando que, interpuso acción de tutela resuelta por sentencia 089 del 19 de mayo de 2015, en la cual el Juzgado 35 Civil Municipal de Cali tuteló sus derechos fundamentales, decisión confirmada por el Juzgado 6° Civil del Circuito de Cali, por sentencia del 22 de junio de ese año. En dicho proveído se profiere un fallo transitorio y se ordena acudir a la justicia ordinaria para hacer valer los derechos laborales.

Por su parte, la sociedad PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S. al contestar la demanda (fls. 61-63, 129-131), se opuso a las pretensiones, argumentando que, a la demandante se le despidió con justa causa por vencimiento de término del contrato y bajo rendimiento y que, se le reintegró a sus funciones desde el 02 de julio de 2015 y hasta el día en que se contestó la demanda -06 de julio de 2016- continuaba laborando en la empresa, ello en cumplimiento a fallo de tutela. Agrega que, el 12 de agosto de 2015, se suscribió un acuerdo de pago con la demandante por los salarios adeudados entre el 27 de diciembre de 2014 y el 30 de junio de 2015 y que, el 20 de junio de 2016, la trabajadora presentó ante la Oficina de Trabajo carta informando que desde el mes de julio de 2015 se le había reintegrado al cargo que desempeñaba, encontrándose la empresa al día en todas las acreencias laborales.

#### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

La decisión de primera instancia fue proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, por cuya parte resolutive dispuso:

**PRIMERO: DECLARAR PROBADAS** parcialmente las excepciones de COBRO DE LO NO DEBIDO e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, en relación con los salarios, prestaciones sociales, e indemnizaciones reclamadas por la demandante, de conformidad con lo considerado en precedencia. Se **DESESTIMAN** las demás excepciones propuestas.

**SEGUNDO: DECLARAR** para el 26 de diciembre de 2014, fecha de terminación del contrato de trabajo sostenido entre la señora ELIZABETH MARÍN CORREA, como trabajadora, y PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., como empleadora, la primera estaba en situación de debilidad manifiesta, y por ende, estaba amparada por la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

**TERCERO: CONDENAR** a la demandada PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., a reconocer y pagar a la demandante ELIZABETH MARÍN CORREA, la suma de \$3.696.000=, por concepto de indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley

361 de 1997, dicha suma deberá ser pagada debidamente indexada desde la fecha de su causación hasta la fecha de su pago.

**CUARTO: CONDENAR** en costas a la parte demandada. Por secretaría inclúyase en la liquidación de costas como agencias en derecho el 10% de los valores objeto de condena.

**QUINTO: ABSOLVER** a la demandada PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S. de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Lo anterior, tras considerar el *A quo* que, la demandante se encontraba cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista por la Ley 361 de 1997, al padecer de una discapacidad física ocasionada por un accidente laboral que le generó unas incapacidades médicas, las cuales incluso persistían para la fecha de la desvinculación -26 de diciembre de 2014-, periodo en el que, estaba recibiendo el tratamiento para sus dolencias, siendo valoradas por las especialidades de fisioterapia y ortopedia.

Agrega que, no se discute el conocimiento del empleador que tenía respecto de la situación de salud de la demandante, pues al momento de absolver interrogatorio el representante legal aceptó que cuando se produjo la desvinculación, la empresa desconocía la normatividad regulatoria de las personas disminuidas físicamente, pues solamente tuvo en cuenta el vencimiento del plazo pactado para proceder a retirar del servicio a la trabajadora, pasando por alto que, la misma venía de afrontar varios ciclos de incapacidades casi que continuos.

Concluye señalando que, si bien el vencimiento del plazo del contrato erige como una causal objetiva para dar por terminada la atadura contractual, lo cierto es que, conforme a la normatividad y la jurisprudencia, el empleador debe contar con la autorización del Ministerio de Trabajo para garantizar la estabilidad laboral reforzada en el empleo, por lo que, considera que al haberse despedido a la demandante sin el permiso y en circunstancias de debilidad manifiesta, por las patologías que padecía que le impedían desempeñar su labor, la decisión del empleador deviene en ineficaz, por lo que había lugar a reintegrarla como lo concluyeron los juzgados al ordenar el reintegro por vía de tutela y, como quiera que tal situación se concretó el 03 de julio de 2015, refiere que no hay lugar a dar orden en tal sentido, como tampoco a emitir condena frente a los salarios y prestaciones, pues quedó demostrado que fueron cancelados según acuerdo de pago.

Así las cosas, impone condena solo por la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haber sido desvinculada la demandante mientras gozaba de la estabilidad laboral reforzada, sin que obre prueba en el expediente que haya sido pagada.

#### **APELACIÓN**

El apoderado judicial de la parte **demandada** apela la decisión, argumentando no estar de acuerdo con la condena por la suma de \$3.696.000, por indemnización del artículo 26, ya que, no se probó la discapacidad de la demandante, por lo tanto, no existe fuero de estabilidad laboral reforzada, y es más, al mencionar ésta que la empresa le canceló todas las acreencias laborales a través de documento que se encuentra en el expediente y que la reintegró al cargo que desempeñaba desde el mes de julio de 2015, dando cabal cumplimiento al fallo de tutela, cancelándole lo correspondiente a salarios, parafiscales, salud, pensión, riesgos laborales, se advierte que se encuentra al día en todas las acreencias laborales, manifestando que la empresa está a paz y salvo con relación a todas las acreencias, por lo que, al no asistir dicha demandante al interrogatorio de parte, se haría imposible tener conocimiento si al momento de dar este paz y salvo, dentro de lo pagado se encontraba incluida la indemnización del artículo 26 a la cual se le está condenando a la empresa, por lo tanto, con relación a esto, solicita se absuelva a su representada de toda la parte resolutive, tanto los numerales 2°, 3° y 4°,

ya que no existe prueba que generara total credibilidad sobre la discapacidad de la demandante.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante providencia del 23 de febrero de 2022, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el Decreto 806 de 2020, vigente para la época; sin embargo, las partes guardaron silencio.

### **CONSIDERACIONES:**

Como cuestión de primer orden, se advierte que, de conformidad con el principio de la consonancia establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., ***“la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*** y, en tal sentido, la Sala solo se referirá a los puntos objeto de inconformidad expuestos en la alzada.

Así las cosas, el problema jurídico a resolver por la Sala, se concreta en establecer si resulta procedente el reconocimiento y pago en favor de la demandante, de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, en el *sub examine* no se discuten los siguientes aspectos, los cuales fueron debidamente aceptados por la Entidad demandada y determinados en la sentencia, y no son objeto de controversia en la alzada:

i) Que la señora ELIZABETH MARÍN CORREA prestó sus servicios para PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., en el cargo de operaria de máquinas planas, a partir del 24 de julio de 2014, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, devengando un salario de \$616.000 para ese año, más horas extras.

ii) Que estando en curso la vinculación laboral, sufrió un accidente de trabajo el día **16 de octubre de 2014**, reportado como tal el **18 de octubre de 2014**, por la ARL AXA COLPATRIA -MEDICINA LABORAL, según documentos vistos a folios 19 y 20 del plenario, en el que se hace constar que la señora MARÍN CORREA ***“mientras laboraba se resbala y cae sentada en un asiento presentando dolor lumbar”***.

iii) Que, a raíz de lo anterior, a la demandante le fue diagnosticado un “*lumbago o lumbago con ciática*”, motivo por el cual, le fueron expedidas órdenes para valoración por “*fisiatría*” y “*ortopedia*” y, conforme a historia clínica aportada se advierte que tuvo las siguientes consultas médicas y procedimientos: **02 de diciembre de 2014** (cita en Comfandi por Fisiatría, fls. 17-18, 26-27, 110-111, 119-120); **05 de diciembre de 2014** (radiografía de columna lumbosacra, fls. 22, 115); **10 de diciembre de 2014** (consulta por control por accidente de trabajo en Comfandi, en la que se ordena valoración por fisiatría y se señala como diagnóstico “*lumbago con ciática*”, fls. 24-25, 117-118); **15 de diciembre de 2014** (RX de pelvis -cadera comparativa, fls. 23, 116); **16 de diciembre de 2014** (Consulta por la ARP Colpatría, fls. 16, 21, 109, 114), **23 de diciembre de 2014** (consulta en Centro de Ortopedia y Fracturas S.A., en la que se ordena plan de terapia física y valoración por fisiatría, fls. 14-15, 107 y valoración por la ARL AXA Colpatría, fls. 20, 113); **05 de febrero de 2015** (consulta externa en Fundación Ideal, plan de manejo: terapia física, medicamentos, control en un mes); **10 de febrero de 2015** (consulta médica por la ARP Colpatría, en la que se direcciona autorizar órdenes por fisiatría y control médico laboral, fls. 19, 112); y **06 de marzo de 2015** (consulta por terapia física integral, en la que se refiere que la paciente asiste desde el 23 de febrero y hasta el 06 de marzo de 2015, terminando “10 SS FISIOTERAPIA”, y se deja constancia de que refiere mejoría pero que persiste el dolor en la región sacra y que se dan recomendaciones y se espera control médico tratante para definir conducta a seguir, fls. 28, 121).

iv) Igualmente, como consecuencia del referido diagnóstico, le fueron expedidas a la demandante las siguientes incapacidades médicas:

DÍAS DE INCAPACIDAD	INCAPACIDAD DESDE	INCAPACIDAD HASTA
5 DÍAS (fl. 17)	02/12/2014	06/12/2014
3 DÍAS (fl. 17)	10/12/2014	12/12/2014
4 DÍAS (fl. 16)	16/12/2014	19/12/2014
10 DÍAS (fl. 14)	24/12/2014	02/01/2015

v) Que el día 26 de diciembre de 2014, a la demandante se le finiquitó el contrato de trabajo en forma verbal, hecho aceptado por la demandada

al dar contestación a la demanda *-respuesta hecho 10° (fl. 61)-*, donde refiere que *“se le despidió con justa causa por vencimiento de término y bajo rendimiento”*.

vi) Que por sentencia 089 del 19 de mayo de 2015 (fls. 33-48), proferida por el Juzgado 35 Civil Municipal de Cali, dentro del trámite de acción de tutela adelantada por la hoy demandante ELIZABETH MARÍN CORREA contra PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., corregida por auto 1378 del 21 de mayo de ese año, se resolvió:

(...)

**PRIMERO: TUTELAR TRANSITORIAMENTE** a la señora ELIZABETH MARIN CORREA, identificado con c.c. 66.929.520 los derechos constitucionales Fundamentales invocados al MINIMO VITAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y SEGURIDAD SOCIAL contra de PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., conforme a lo consignado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., que a través de su Gerente, Representante Legal y/o Quien Haga sus Veces, en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS CONTADAS A PARTIR DE LA NOTIFICACIÓN DE ESTA PROVIDENCIA, si aún no lo hubiere hecho, **proceda al REINTEGRO, SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD** de la señora ELIZABETH MARIN CORREA a un cargo igual o similar al que ocupaba antes de su despido, sujetándose en todo caso, a las prescripciones médicas del médico tratante del accionante, así como el concepto de la ARL COLPATRIA en su reingreso y acogiendo, de ser necesario, las recomendaciones relativas a la reubicación del accionante.

**TERCERO: ORDENAR** a PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., que a través de su Gerente, Representante Legal y/o Quien Haga sus Veces, en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS CONTADAS A PARTIR DE LA NOTIFICACIÓN DE ESTA PROVIDENCIA, **RECONOZCA Y PAGUE** a la señora ELIZABETH MARIN CORREA, todos los salarios y prestaciones a las cuales tenía derecho desde la fecha en que fue desvinculado y hasta el momento en que sea efectivamente reincorporado a la nómina de la entidad, así como los pagos de cotizaciones dejadas de cancelar al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones.

**CUARTO: ADVERTIR** a la señora ELIZABETH MARIN CORREA que le corresponde acudir a la Justicia Ordinaria a interponer la ACCIÓN ORDINARIA LABORAL dentro de los CUATRO (4) MESES SIGUIENTES a la notificación del presente fallo para que dirima el conflicto entre ELLA y PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., y mediante un debate probatorio determine a quien le asiste razón, siendo oportuno señalar que en caso de no iniciar dicha acción en el término indicado cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral SEGUNDO de la parte resolutive de esta providencia, por cuanto los derechos protegidos con la presente acción de tutela son de manera TRANSITORIA PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

**QUINTO: ORDENAR TRANSITORIAMENTE** a AXA COLPATRIA que dentro del término de las CUARENTA Y OCHO (48) HORAS SIGUIENTES a la notificación del presente fallo disponga todo lo necesario para que en un término no mayor a TREINTA

(30) DIAS se le practiquen los exámenes de rigor a la accionante ELIZABETH MARIN CORREA, con el fin de determinar su diagnóstico y el tratamiento a seguir, y le continúen prestando todos los servicios médico asistenciales con la red de prestadores en todo lo relacionado con el accidente de trabajo ocurrido el 16 de octubre de 2014 y conforme a la reglamentación vigente para dicho evento, dejándose a su conocimiento que la protección es de manera TRANSITORIA por el término de los **SESENTA CUATRO (4) MESES SIGUIENTES** a la notificación del fallo, en el cual la accionante debe acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, para dirimir el conflicto con la empresa accionada.

**SEXTO: ORDENAR** a PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., y a AXA COLPATRIA, que a través de su Gerente, Representante Legal y/o Quien Haga sus Veces, dentro de las siguientes CUARENTA Y OCHO (48) HORAS que opere el reintegro de la señora ELIZABETH MARIN CORREA, INFORMEN EL CUMPLIMIENTO dado a lo ordenado en el presente fallo.

**SEPTIMO: ABSTENERSE** de tutelar alguna garantía constitucional en contra del MINISTERIO DEL TRABAJO, por cuanto no existe vulneración de derecho alguno al accionante.

**OCTAVO: ADVERTIR** a la accionante ELIZABETH MARIN CORREA, que una vez determinada la conducta a seguir dentro del término otorgado a la AXA COLPATRIA y en caso de negación alguna, le asiste el derecho de acudir nuevamente a la acción de tutela a reclamar la protección de sus derechos, en el entendido de la protección transitoria que se hace mediante la presente acción de tutela.

**NOVENO: NOTIFICAR** esta providencia a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**DECIMO:** Si esta providencia no es impugnada dentro del término de ley, remítase el cuaderno original del expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

(...)

*Pantallazo auto:*

Primero.- CORREGIR nuestra sentencia No. 089 del 19 DE MAYO DE 2015, en el sentido de que; **ORDENAR TRANSITORIAMENTE** a AXA COLPATRIA que dentro del término de las CUARENTA Y OCHO (48) HORAS SIGUIENTES a la notificación del presente fallo disponga todo lo necesario para que en un

término no mayor a TREINTA (30) DIAS se le practiquen los exámenes de rigor a la accionante ELIZABETH MARIN CORREA, con el fin de determinar su diagnóstico y el tratamiento a seguir, y le continúen prestando todos los servicios médico asistenciales con la red de prestadores en todo lo relacionado con el accidente de trabajo ocurrido el 16 de octubre de 2014 y conforme a la reglamentación vigente para dicho evento, dejándose a su conocimiento que la protección es de manera TRANSITORIA por el término de los **MESES SIGUIENTES** a la notificación del fallo, en el cual la accionante debe acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, para dirimir el conflicto con la empresa accionada.

Providencia que fue confirmada por el Juzgado 6 Civil del Circuito de Cali y excluida de revisión por la Corte Constitucional, según se verifica en el módulo de consulta de la página web de la Rama Judicial:

Datos del Proceso					
<b>Información de Radicación del Proceso</b>					
Despacho			Ponente		
035 Juzgado Municipal - Civil			Juez 35 Civil Municipal de Cali		
<b>Clasificación del Proceso</b>					
Tipo	Clase	Recurso	Ubicación del Expediente		
Acción de Tutela	Tutelas	Sin Tipo de Recurso	Archivo		
<b>Sujetos Procesales</b>					
Demandante(s)			Demandado(s)		
- ELIZABETH MARIN CORREA			- PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S		
<b>Contenido de Radicación</b>					
Contenido					
<b>Actuaciones del Proceso</b>					
Fecha de Actuación	Actuación	Anotación	Fecha Inicia Término	Fecha Finaliza Término	Fecha de Registro
18 Mar 2016	ARCHIVO DEFINITIVO	SE RECIBE DE LA CORTE. SE EXCLUYE DE REVISION. ARCHIVO. CAJA 298 EL			18 Mar 2016
22 Jun 2015	CONFIRMA SENTENCIA	EL JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CTO CONFIRMA SENTENCIA			18 Mar 2016
29 May 2015	SALIDA DEL PROCESO	EN LA FECHA SE REMITE AL JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO (REPARTO) EN IMPUGNACION.			29 May 2015
21 May 2015	FIJACION ESTADO	ACTUACIÓN REGISTRADA EL 21/05/2015 A LAS 20:39:25.	25 May 2015	25 May 2015	21 May 2015
21 May 2015	AUTO RESUELVE ACLARACIÓN PROVIDENCIA	SE CORRIGE LA SENTENCIA N° 089 DE MAYO 19 DE 2015, EN EL SENTIDO DE ORDENAR TRANSITORIAMENTE A AXA COLPATRIA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE 48 HORAS SIGUIENTES A LA NOTIFICACION DEL PRESENTE FALLO DISPONGA EN UN TÉRMINO NO MAYOR A 30 DIAS SE LE PRACTIQUEN LOS EXAMENES DE RIGOR A LA ACCIONANTE CON EL FIN DE DETERMINAR SU DIAGNOSTICO Y EL TRATAMIENTO A SEGUIR, Y LE CONTINUEN PRESTANDO TODOS LOS SERVICIOS MEDICO ASISTENCIALES CON LA RED DE PRESTADORES EN TODO LO RELACIONADO CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDO EL 16 DE OCTUBRE DE 2014 Y CONFORME A LA REGLAMENTACION VIGENTE PARA DICHO EVENTO, DEJANDOSE EN CONOCIMIENTO QUE LA PROTECCION ES DE MANERA TRANSITORIA POR EL TÉRMINO DE 4 MESES SIGUIENTES A LA NOTIFICACION DEL FALLO EN EL CUAL LA ACCIONANTE DEBE ACUDIR A LA JURISDICCION ORDINARIA LABORAL PARA DIRIMIR EL CONFLICTO CON LA EMPRESA ACCIONADA.			21 May 2015

vii) Y finalmente, en cumplimiento a la orden de tutela arriba referenciada, la sociedad demandada reintegró a la demandante a su cargo, el día 02 de julio de 2015 (fls. 61-62, 64-65), habiéndose suscrito el 12 de agosto de ese año un acuerdo de pago por los salarios y prestaciones adeudadas entre el 27 de diciembre de 2014 *-día posterior al despido-* y el 30 de junio de 2015 (fl. 66), respecto del cual, la señora MARÍN CORREA informó el 20 de junio de 2016 a la Oficina del Ministerio de Protección Social su cumplimiento (fl. 67), concretamente refiere que *“la empresa PACIFIC TEXTIL GROUP S.A. ... dio cabal cumplimiento con el fallo de tutela ... y desde el mes de julio de 2015 me REINTEGRO al cargo que desempeñaba como operaria de Máquina y me canceló todo lo correspondiente a salarios y parafiscales (Salud, Pensión, Riesgos Laborales), encontrándose al día de hoy 20 de junio de 2016 al día en todas las acreencias laborales...”*

Como prueba, se recaudó en el proceso interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, señor LUIS ARMANDO BOTELLO VÁSQUEZ, quien refirió que, a la demandante se le finiquitó el vínculo laboral por vencimiento del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año en el año 2014 y que, por orden de fallo de tutela fue reintegrada en el año 2015, habiéndosele cancelado los meses que estuvo por fuera de la empresa, junto con los beneficios parafiscales desde el momento en que se despidió hasta su reintegro. Agrega que, a la fecha la demandante ya no se encuentra vinculada con la empresa, ya que, a inicios del año 2017, enero o febrero *-inicialmente había hecho referencia al año 2016-*, se le liquidó el contrato laboral por vencimiento del tiempo pactado, como a todos los demás en la empresa.

Refiere además que, la señora MARÍN CORREA fue retirada porque si mal no recuerda después de una investigación ante al ARL, se determinó que no había sido secuela del accidente, y como ya no tenía incapacidades ni estaba incapacitada, se le terminó la vinculación como a todo mundo en el año 2017, ello a raíz de la situación financiera de la sociedad.

Añade que, la demandante estuvo laborando hasta principios del año 2017 y que el motivo por el cual se liquidó fue por ineficiencia en el proceso laboral, que fue una decisión unilateral con justa causa en la cual se demostraron los documentos necesarios cuando tenía labores análogas a personas iguales a ella por los mismos servicios, agregando que, la demandante en documento expresó que la empresa ha cumplido con la tutela del juzgado 35, cancelándole todos los salarios.

Señala que, a la demandante no se le pagó indemnización por despido, porque su desvinculación no se convirtió en despido injusto, ya que ésta se reintegró a sus labores, reconociéndole salarios y beneficios de ley al momento que volvió, con continuidad laboral.

Culmina señalando que, no sabía que la trabajadora tuviese incapacidad laboral, sin embargo, indica que se tramitó ante la ARL todas las pruebas médicas y se comprobó que ella no tenía ninguna incapacidad física al momento en que ella fue retirada de la empresa en el año 2017. Y aclara que, la empresa se cerró el 21 de diciembre del año 2017, porque en los últimos siete meses entraron en un declive, no obstante, refiere que a la fecha la

empresa no se encuentra liquidada ni en procesos de reorganización, liquidación judicial o liquidación.

Al proceso igualmente fue citada a interrogatorio de parte a la demandante ELIABETH MARÍN CORREA, quien no compareció ni justificó su inasistencia dentro del término de ley, motivo por el cual se le impuso sanción, consistente en tener por ciertos los hechos 1, 2, 3, 4 de la demanda, al igual que los fundamentos expuestos en las excepciones formuladas, teniéndose como indicio grave en contra por su inasistencia tanto al interrogatorio como a la audiencia de conciliación (fls. 143, 148).

#### **NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA APLICABLE**

En primer lugar, es necesario señalar que, frente a las personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha fijado la obligación de adoptar medidas afirmativas que favorezcan a los grupos discriminados o marginados, protegiendo de manera especial a **“aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”**.

Por su parte, el artículo 47 de la Carta Política dispone que, el Estado tiene la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social, con el objeto de que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan. Y su artículo 53 consagra como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 <norma esta última declarada inexecutable por sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, MP. Dr. Nilson Pinilla Pinilla, volviendo a la vida el artículo inicial>, estipula:

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

*No obstante, **quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación**, 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.” (Destacados ajenos al texto)

Este último inciso fue declarado exequible de manera condicionada en la **sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000**, MP. Dr. Álvaro Tafur Galvis, en el entendido que, en aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Resulta pertinente resaltar que, un trabajador se encuentra en situación de discapacidad, según las voces del artículo 1° de la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la **“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”**, cuando: **“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”**, norma que, posteriormente fue desarrollada por el artículo 2° de la Ley estatutaria 1618 de 2013<sup>1</sup>, **por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad**, recogiendo en nuestro ordenamiento la definición de persona en situación de discapacidad así: **“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”**. (énfasis añadido)

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, ha sostenido que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad

<sup>1</sup>Declarada exequible por sentencia C-765-12 del 03 de octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla. En efecto la ley 1618 de 2013, en su artículo 1° dispuso: Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, en concordancia con sus artículos 1º y 5º, dedujo dicha Corporación que sólo gozan de tal protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%), así lo puntualizó en sentencia del 02 de agosto de 2017, SL11411-2017, radicación 67595, MP. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno (reiterada en la **sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, SL10538-2016 y SL5163-2017**).

Sobre el particular, dicha Corporación en **sentencia SL4832 del 26 de octubre de 2021**, de radicación 82851, con ponencia del Magistrado Martín Emilio Beltrán Quintero, señaló:

*“...Sobre el tema objeto de controversia hay que decir que, efectivamente como lo coligió el juez plural, la Corte tiene establecido que para ser objeto de las garantías contenidas en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es necesario que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, debidamente conocida por el empleador, y que la terminación del vínculo obedezca a dicha condición de salud. En sentencia CSJ SL5109-2020 rad.70271, respecto a los trabajadores destinatarios de esta protección, se dijo:*

**a) Quiénes son los sujetos de protección de la estabilidad laboral regulada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997:**

*Para absolver esta pregunta, la Sala se remite a lo que ya tiene definido de forma pacífica sobre el punto, no sin antes traer el artículo 26<sup>2</sup> de la Ley 361 de 1997, a saber:*

*“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación 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<sup>3</sup>.”*

*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<sup>4</sup>”.*

<sup>2</sup> Este artículo fue modificado por el artículo 137 del D. 19 de 2012, mediante el cual se le agregó este inciso: “Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso”. Inexequible, sentencia CC C744-2012.

<sup>3</sup> Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

<sup>4</sup> Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

La hermenéutica del precitado precepto para identificar a los sujetos destinatarios de la protección la viene haciendo la Sala dentro del campo que abarca la finalidad del legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, la que se refleja en el mismo título de la ley: “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones” y a los principios que orientan dicha regulación contenidos en los artículos 1 al 5 que a su vez remiten a normas internacionales de derechos humanos.

La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas “en condición de discapacidad, es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa”, **pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017)**. Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.

Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término discapacidad relevante para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.

Al respecto, es pertinente reiterar lo que dijo esta Sala en la sentencia CSJ SL 17945-2017, donde destacó lo señalado en la sentencia CSJ SL, 39207, 28 ago. 2012, reiterada en las decisiones SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017, en la que fijó el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al precisar:

“[...] esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, **considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de**

---

síquicos (C.P., arts.47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

*manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento". (Resaltado del texto).*

*Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, **a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad**. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de **discapacidad relevante**, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), **esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral"** (Lo subrayado y resaltado es de la Sala).*

*Aquí, debe resaltar la Sala, que, tratándose de procesos como el presente, en donde se reclama una protección especial derivada de una estabilidad laboral reforzada que surge a partir de una condición de discapacidad, que implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido, lo ideal es contar con una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, pues es esa la herramienta técnica que brinda seguridad jurídica y elimina el factor subjetivo.*

*Sin embargo, cabe destacar, que ello no significa que esa probanza resulte del todo necesaria o indispensable para poder otorgar la garantía pretendida, al punto que su ausencia implique la desestimación de la protección laboral, en tanto, como lo ha señalado la Corte, sobre esta materia existe libertad probatoria, de allí que **tal condición de discapacidad relevante también puede derivarse de otras situaciones que estén debidamente acreditadas, que hagan notoria, evidente y perceptible la limitación, tales como: que el trabajador este regularmente incapacitado, que se encuentre en tratamiento médico especializado, que cuente con un concepto desfavorable de rehabilitación, entre otras** (CSJ SL572-2021 rad. 86728).*

*También ha dicho esta corporación que esa disminución significativa o relevante puede ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo, en la medida que para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad, no es necesario que se cuente con la calificación al momento de la ruptura del nexo, pues puede suceder que por situaciones administrativas que no dependen del trabajador, incluso ni del mismo empleador, tal trámite termina dándose ulteriormente a la finalización del vínculo, pero en estos casos, lo que resulta trascendente para efectos de contar con el amparo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que la fecha de estructuración corresponda al tiempo en que el demandante estuvo laborando..."*

Y por su parte, la Corte Constitucional ha construido un precedente sólido en cuanto a la garantía de la protección del trabajador en situación de discapacidad aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad

laboral moderada, severa o profunda o una condición de discapacidad relevante, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares (**Sentencia SU 049 de 2017**, respecto a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo).

Tal posición ha sido reiterada por la Alta Corporación Constitucional, y es así como en **sentencia T-187 del 15 de junio de 2021**, expresó:

***“...Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia***

12. Según el artículo 53 de la Constitución, **todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo**. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) **las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia<sup>5</sup>.

Específicamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93). También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”<sup>6</sup>.

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>7</sup> establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT<sup>8</sup> señaló que “la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo

<sup>5</sup> Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> Aprobado por la Ley 74 de 1968.

<sup>8</sup> Aprobado por la Ley 82 de 1988.

adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad". Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>9</sup> se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>10, 11</sup>.

13. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**<sup>12</sup> precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona "(...) **en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)**".

14. **En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva.** Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa<sup>13</sup>. **De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral "acarrea la presunción de despido injusto". Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo**<sup>14</sup>.

Al respecto, la **Sentencia T-041 de 2019**<sup>15</sup> señaló que "el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral"; **de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, "evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción"**.

<sup>9</sup> Aprobado por la Ley 1346 de 2009.

<sup>10</sup> "Artículo 27. Trabajo y Empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: // a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)".

<sup>11</sup> El fundamento del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud derivado de los instrumentos en mención se identificó, entre otras, en las sentencias C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis y T-273 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>12</sup> M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>13</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>14</sup> Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>15</sup> M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

La jurisprudencia de esta Corporación también ha expuesto la manera en que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido injusto. Por ejemplo, la **Sentencia C-200 de 2019**<sup>16</sup>, si bien analiza específicamente la justa causa de despido referente a la incapacidad del trabajador que dure más de 180 días, explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”. También aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente:

“Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o si le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. En estos casos el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, que es a la vez el interés de la empresa y de los demás trabajadores. Con todo, el patrono tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que exista la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes”.

Particularmente, sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la **Sentencia T-020 de 2021**<sup>17</sup> la Corte concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución<sup>18</sup>.

15. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral. En concreto, el juez constitucional debe verificar que: **(i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto**<sup>19</sup>.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

**“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto**

<sup>16</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>17</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>18</sup> Expediente T-7.899.839.

<sup>19</sup> Reglas recopiladas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”<sup>20</sup>.

De acuerdo con la **Sentencia T-201 de 2018**<sup>21</sup>, el reconocimiento de estas prestaciones está fundamentado en el hecho de que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

16. Por último, la indemnización mencionada, equivalente a 180 días de salario, se encuentra prevista en el artículo 26<sup>22</sup> de la Ley 361 de 1997<sup>23</sup>. En la **Sentencia C-531 de 2000**<sup>24</sup> la Corte, al reconocer que existía una omisión legislativa relativa por la falta de una protección suficiente a la discapacidad que armonizara con los mandatos superiores, condicionó el entendimiento del inciso 2o. del artículo 26 de la citada ley “bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Posteriormente, en la **Sentencia C-824 de 2011**<sup>25</sup>, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1<sup>o</sup><sup>26</sup> de la Ley 361 protege un universo amplio de sujetos. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Así las cosas, para esa Corporación el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes

<sup>20</sup> Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruería Mayolo, y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>21</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>22</sup> **“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. // 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”.

<sup>23</sup> “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

<sup>24</sup> M.P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>25</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>26</sup> **“Artículo 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. El anterior argumento tiene sustento en el examen de constitucionalidad efectuado al artículo 1° de la Ley 361 de 1997, en la Sentencia **C-824 de 2011**.

Es así como, en contravía con la postura jurisprudencial asumida por la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia, la Corte Constitucional, siguiendo la línea contenida en la sentencia de exequibilidad que se acaba de señalar, ha concluido que, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador<sup>27</sup>, así como tampoco a la modalidad contractual a través de la cual se haya verificado la relación laboral, **así ha protegido inclusive a trabajadores vinculados a través de contratos a término fijo, como en el caso de autos**<sup>28</sup>. En efecto, ha dispuesto que, “*el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aunque exista en principio una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado*”.<sup>29</sup>

Por último, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia **SL1360-2018** del **11 de abril de 2018**, radicación 53394, MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, abandonó su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, del 16 de marzo de 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso, y en su lugar, postula que **el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio**, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. En esa oportunidad dijo la 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.*

<sup>27</sup> Al respecto consultar sentencias T-198 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>28</sup> En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 MP Humberto Sierra Porto, T-226 de 2012 MP Humberto Sierra Porto, T-106 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>29</sup>T-594 de 2015, M.P. Luis E Vargas Silva.

**(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, inserción 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...**  
[resaltados ajenos al texto]

En el caso examinado, como se indicó en líneas precedentes, no se discute la situación de discapacidad que presentaba la demandante al momento de la terminación del vínculo laboral, surgida ésta a raíz del accidente de trabajo acaecido el 16 de octubre de 2014, por el cual le diagnosticaron “LUMBAGO O LUMBAGO CON CIÁTICA”, situación que conllevó a que le efectuaran valoraciones por “fisiatría” y “ortopedia” y los controles médicos respectivos arriba relacionados.

Tal situación de discapacidad se corrobora en la historia clínica arrimada al informativo (fls. 14-32; 107-121), en la que se evidencia que, la señora ELIZABETH MARÍN CORREA, fue tratada por su sintomatología derivada del aludido accidente laboral, desde la fecha de ocurrencia de tal suceso y por lo menos hasta el 06 de marzo de 2015, fecha que corresponde a la última consulta que reposa en la documentación aportada.

La anterior circunstancia no era desconocida por la sociedad demandada, pues justamente al momento en que se le comunica a la demandante la terminación del vínculo laboral -26 de diciembre de 2014-, ésta se encontraba gozando de una incapacidad médica laboral de diez (10) días, expedida por profesional del Centro de Ortopedia y Fracturas S.A. (fl. 14), otorgada por el periodo comprendido entre el 24 de diciembre de 2014 y el 02 de enero de 2015, por el diagnóstico de “lumbago”; de donde deviene que, contrario a lo manifestado por el representante legal de PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S al absolver interrogatorio de parte, la sociedad sí tenía pleno conocimiento de las dolencias que padecía su entonces trabajadora, por las que incluso, como

quedó establecido en líneas precedentes, continuó en control o tratamiento después de haber finiquitado el vínculo laboral; en consecuencia, no se ajusta a la realidad la afirmación relativa a que el empleador no tuvo conocimiento de tales circunstancias, ni de la posible disminución en la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora

Además de la incapacidad médica antes indicada, se acreditó en el plenario que la demandante tuvo otras más de manera interrumpida, que se extendieron por casi todo el mes de diciembre del año 2014, por 22 días, así:

DÍAS DE INCAPACIDAD	INCAPACIDAD DESDE	INCAPACIDAD HASTA
5 DÍAS (fl. 17)	02/12/2014	06/12/2014
3 DÍAS (fl. 17)	10/12/2014	12/12/2014
4 DÍAS (fl. 16)	16/12/2014	19/12/2014
10 DÍAS (fl. 14)	24/12/2014	02/01/2015

Debiéndose reiterar que, para la fecha en que se finiquitó el vínculo laboral - 26 de diciembre de 2014-, la trabajadora se encontraba incapacitada y, conforme lo confesó el representante legal de la sociedad demandada al momento de absolver interrogatorio de parte, el único motivo por el cual prescindieron de sus servicios fue por el vencimiento del término del contrato fijo inferior a un año.

Ahora bien, frente a este último aspecto, relativo al tipo de vinculación que existió entre las partes, la circunstancia de que el contrato celebrado fuera “por término fijo inferior a un año”, no es óbice para la aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada y, en tal sentido, la Corte Constitucional en **sentencia T-344 del 30 de junio de 2016**, con ponencia del Magistrado Alberto Rojas Ríos, frente a este particular refirió que “cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, **el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.**<sup>30</sup>” y que, por tanto, el término pactado

<sup>30</sup> Sentencia T-225 de 2012.  
M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

en el contrato pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta y, bajo estas consideraciones, es deber del empleador cumplir con el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato de una persona en dicho estado.

Posición esta reiterada en **sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016**, con ponencia del Magistrado, Aquiles Arrieta Gómez, en donde se indicó que “...el derecho a la estabilidad laboral reforzada busca (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) **solicitar autorización a la oficina del trabajo y** (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. **Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado...**”

Acorde con la jurisprudencia en cita, advierte la Sala que, cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional como lo es la demandante, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el vencimiento del término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues tal facultad se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en cuyo caso, la sociedad empleadora debió cumplir con el requisito previsto en el precitado artículo 26, esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato, situación que no se acreditó en este sumario y, en consecuencia, al haberse demostrado que la señora MARÍN CORREA se encontraba en estado de discapacidad al momento en que se terminó el vínculo laboral, el despido se presume discriminatorio, tal y como lo consideró tanto el *A quo* como el juez constitucional al ordenar el reintegro de la demandante de manera transitoria.

Sumado a lo anterior, la entidad accionada no demostró en juicio que la terminación del vínculo haya obedecido a razones diferentes a su estado de salud, por el contrario, no le importó que su trabajadora estuviese incapacitada al momento en que se le finiquitó el contrato, máxime que, no acreditó que, la labor para la cual fue contratada haya desaparecido de la sociedad, pues su objeto social o actividad comercial, conforme a certificado de existencia y representación legal allegado al plenario (fls. 12), es precisamente el de *“servicio de maquila por confección a terceros; la venta y comercialización de prendas de vestir, la producción, compra, venta importación, exportación y representación de toda clase de mercancía de procedencia nacional o extranjera...”* etc, habiéndose incluso reintegrado a la demandante por la orden de tutela a sus mismas labores en el año 2015.

Ante tal evidencia, se tiene certeza que a la trabajadora no se le podía terminar su vinculación, sin la previa autorización del Ministerio respectivo, justamente en razón del derecho a la estabilidad laboral reforzada predicado por la jurisprudencia, siendo incuestionable que el empleador PACIFIC TEXTIL GROUP S.A.S., infringió el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al finiquitar la relación laboral, desconociendo su calidad de persona en situación de discapacidad, por presentar deficiencias físicas que a mediano y largo plazo impiden su participación efectiva en el mundo laboral y, en tal sentido, el despido resulta ineficaz, independientemente de la modalidad contractual que rigió entre las partes, motivo por el cual, procedería el reintegro de la señora ELIZABETH MARÍN CORREA, a un cargo de igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, que sea compatible con sus condiciones de salud, con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales que legalmente correspondan, y aportes a la seguridad social, sin solución de continuidad, tal y como lo concluyó el A quo y el juez constitucional, por lo que, no es de recibo el argumento de alzada de la demandada recurrente.

En este orden de ideas, acorde con lo concluido en líneas precedentes, para la Sala procede el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días de salario, por lo que, al haberse acreditado que el salario diario al momento del despido fue de \$20.533,33 (\$616.000 / 30), la misma asciende a la suma de

\$3.696.000=, la que se pagará debidamente indexada, debiéndose confirmar la sentencia en tal sentido.

En cuanto a la afirmación del recurrente que la empresa se encuentra a paz y salvo por todas las acreencias laborales, derivado ello del escrito presentado por la demandante ante el Ministerio de Protección Social el día 20 de junio de 2016 (fl. 67), advierte la Sala que, este documento hace alusión al cumplimiento del fallo de tutela proferido por el Juzgado 35 Civil Municipal de Cali, en el cual la señora MARÍN CORREA expresamente señala que “...la empresa PACIFIC TEXTIL GROUP S.A. ... dio cabal cumplimiento con el fallo de tutela ... y desde el mes de julio de 2015 me REINTEGRO al cargo que desempeñaba como operaria de Máquina y me canceló todo lo correspondiente a salarios y parafiscales (Salud, Pensión, Riesgos Laborales), encontrándose al día de hoy 20 de junio de 2016 al día en todas las acreencias laborales...”, dentro de lo cual, claramente no se incluye la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Con todo, la demandada no demostró siquiera sumariamente que haya cancelado a la actora dicha indemnización, por lo que, no resulta próspero su argumento.

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandada recurrente y en favor de la demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de **\$500.000**.

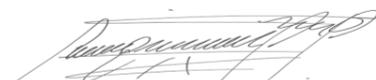
**TERCERO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las

partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Quedan resueltos todos los puntos objeto de estudio y así se suscribe por quienes integran la Sala de Decisión.

(firma electrónica)

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
Magistrado



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
Magistrado

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

27

Firmado Por:  
Monica Teresa Hidalgo Oviedo  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 008 Laboral  
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: 9b41c006fd0ea3446b5ad678169dab0a97607edd5e8ff483953d3fae519f8e6a

Documento generado en 23/09/2022 05:30:33 AM

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