Proceso:	**Ordinario Laboral.**
Demandante	**Carolina Lucia Gómez**
Demandado	**Expertos Seguridad Ltda.**
Radicación n.°	**76001410500620210001801**
TEMA	**Estabilidad laboral reforzada.**
I) Destinatarios De La Protección Establecida En El Articulo 26 De La Ley 361 De 1997, según la Corte Constitucional y la Sala de Causación Laboral de la Corte Suprema de Justicia II) Principio de *indubio pro operario*, frente a la dicotomía de interpretaciones de los máximos órganos de cierre. III) Hipótesis para la aplicación del fuero de Salud según la posición de la Corte Constitucional IV) Deber del juez de privilegiar la verdad material sobre la formal o aparente.	

SENTENCIA DE CONSULTA No. 109

Cali, diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Decide el despacho en grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado 6 Laboral Municipal de Cali, dentro del proceso promovido por **Carolina Lucia Gómez** en contra de **Expertos Seguridad Ltda.**

I. ANTECEDENTES

Carolina Lucia Gómez Bolaños, a través de apoderado formuló demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la **Expertos Seguridad Ltda.,** con miras a que se declare que la

sociedad demandada le "*despidió injustamente…y sin permiso de autoridad competente*"; como consecuencia de ello solicitó el pago de la indemnización de 180 de salario establecida en la ley 361 de1997, debidamente indexada.

Como fundamento de las pretensiones de la demanda, se indicó que **Carolina Lucia Gómez Bolaños** celebró contrato de trabajo a termino fijo con la sociedad Expertos en Seguridad Ltda.; que como contraprestación de sus servicios percibía la suma de 1.003.0000 pagaderos mensualmente; dijo que las labores desarrolladas por la demandante fueron las de guarda de seguridad; dijo que el 10 de junio de 2018 mientras se encontraba laborando en la antigua sede de trabajo ubicada en el Aeropuerto internacional Alfonso Bonilla Aragón, sufrió una dolencia muscular; que el diagnostico dado a la dolencia fue *"espasmo muscular en el hombro derecho";* que en razón de ello le generaron recomendaciones especiales, tales como *"evitar esfuerzo y actividad repetida con miembro superior derecho";* que durante los últimos dos años de labores de la demandante, ha estado bajo seguimiento y recomendaciones medicas por las afectaciones de salud que presenta en el hombro derecho; que durante el interregno empezó a padecer dolores en la pierna izquierda debido a la actividad que padece; adujo que en razón a sus padecimientos, se le han prescrito incapacidades y se le ha mantenido en seguimiento medico; expuso que el medico tratante adscrito a EPS ordenó su reubicación en un puesto de trabajo donde no tenga que levantar peso mas de 25 kilos ni realizar labores repetitivas de mas de 6 horas; además le impuso restricciones hasta el día que tenga la cita con sub especialista; preciso que el 7 de junio de 2019 el medico fisiatra, le diagnosticó "SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO (*Previo, Posterior,*

Primario), M629 – TRASTORNO MUSCULAR NO ESPECIFICADO, M752 – TENDINITIS DE BICEPS".

Se indicó que el 13 de abril de 2020 fue obligada a firmar una licencia no remunerada, y que si no accedía a ello se le terminaría su contrato de trabajo; dijo que el 13 de mayo de 2020 compareció a la empresa porque se le había terminado la licencia no remunerada, que ese día se le requirió para que suscribiera otro acuerdo de licencia no remunerada desde el 14 de mayo al 15 de junio de 2020, lo cual hizo bajo presión; que posteriormente fue desvinculada, pero gracias a la Sentencia de tutela del 3 de agosto de 2020 fue reintegrada, conminándole a que instaure el proceso laboral dentro de los cuatro meses contados a partir de la notificación de la providencia.

En respuesta **EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA** se opuso a las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones que denominó "CADUCIDAD DE LA ACCION DE REINTEGRO, PRESCRIPCION, BUENA FE, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, PAGO, COMPENSACION".

La demandada sostuvo que desconoce las afecciones de salud que refirió la demandante, pues nunca se notificó la ocurrencia de un accidente de trabajo, y lo referido en la historia clínica de la accionante tiene el carácter de reservado; además indicó que la accionante no es una persona discapacitada; sostuvo que la terminación del contrato acaeció el 17 de junio de 2020, por terminación del plazo pactado, siendo esta una causal legal y objetiva de terminación.

II. DECISION DE UNICA INSTANCIA.

El 3 de junio de 2021 se profirió la sentencia respectiva en la que el Juzgado 6 Laboral Municipal de Cali, dispuso declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación formulada por la parte demandada; en consecuencia, le absolvió de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

El despacho, por mandato del inciso 1º del artículo 69 del C.P.T. y S.S., y la sentencia C-424 de 2015, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta ya que la sentencia fue totalmente adversa a los intereses del demandante.

De conformidad con lo previsto en el Art. 15 del Decreto 806 de 2020, se dispuso a correr traslado común a las partes por el término de cinco (5) días, para que presentaran sus alegatos de conclusión, si lo consideraban necesario, los cuales deberían ser remitidos al correo institucional que posee el Juzgado.

Sobre el particular, la demandada insistió que la demandante no tenia ninguna limitación discapacidad y/o debilidad manifiesta, y que la terminación del contrato obedeció a una causal justa establecida en el articulo 61 del CST, esto es por el vencimiento del plazo pactado.

Una vez revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, se procede a dirimir de fondo la presente controversia, para tal efecto basten las siguientes

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Problemas Jurídicos.

1. ¿***Carolina Lucia Gómez Bolaño****s Gozaba de fuero de salud al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo acaecido el 17 de junio de 2020?*
2. *¿Fue ineficaz la terminación del contrato de la demandante?*
3. *¿Se requería de autorización del Ministerio de Trabajo antes de adoptar la decisión de terminar el contrato de trabajo de la demandante?*
4. *¿Hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización del articulo 26 de la ley 361 de 1997 en razón a la desvinculación laboral del demandante?*

2. Análisis del Caso Concreto

La ley 361 de 1997, se ocupó de garantizar una protección laboral frente al despido, para las personas con limitaciones y estableció en su artículo 26 una prohibición y una sanción. El precepto señaló en su inciso 1 que "*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo";* por su parte, el inciso 2 estableció como consecuencia para empleador que transgreda la anterior prohibición el reconocimiento al trabajador de ***"****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".*

La Corte Constitucional al analizar la consecuencia frente al despido de una persona con limitación consideró en sentencia C-531 del 2000, que el pago de una indemnización era insuficiente para garantizar su estabilidad laboral reforzada; por virtud de ello, declaró el inciso 2 del artículo 361 de 1997 exequible pero solo si se entiende que el finiquito de la relación laboral de una persona en tal estado y sin permiso del ministerio del trabajo, ***era ineficaz***, es decir, no producía efecto alguno.

La aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997 ya citado ha generado una controversia entre la Corte Suprema de Justicia, y la Corte Constitucional; su punto central, es establecer **quienes deben considerarse como beneficiarios** de la proscripción del despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

En síntesis, la postura actual que defiende el órgano de cierre de nuestra jurisdicción se resume en los siguientes aspectos:

1. *Para el otorgamiento de la protección de estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente, por sí sola, cualquier afectación en la salud del trabajador, que estuviera en tratamiento médico o que le hubieran otorgado incapacidades, en la medida en que la operatividad de dicha garantía está condicionada a la acreditación de una situación de discapacidad relevante o significativa, efecto para el cual, tradicionalmente, la Sala ha estimado pertinente identificarla con limitaciones en grados «moderado», «severo» o «profundo», en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, (CSJ SL CSJ SL4609-2020, SL5079- 2020 y SL4825-2020)*
2. *El estado de discapacidad no es equiparable a cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona.*
3. *Es posible dar aplicación a los criterios objetivos de identificación de las personas beneficiarias de la especial garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, contenidos en el Decreto 2463 de 2001, en periodos*

posteriores a la derogatoria del decreto (CSJ SL 711-2021 y CSJ SL572-2021).

4. *la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral*
5. *la acreditación de la discapacidad, no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación (CSJ SL5181-2019, CSJ SL 572-2021).*
6. *La prohibición establecida en la Ley 361 de 1997, se refería a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima, la extinción del vínculo laboral soportado en una justa causa o en el acuerdo de las partes (CSJ SL1360-2018, CSJ SL 410-2019).*
7. *La autorización del inspector del trabajo se circunscribía a aquellos eventos en que las afecciones en la salud padecidas fueran incompatibles con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión a dicha obligación activaba la protección legal. (CSJ SL 410-2019)*
8. *En lo atinente a la carga de la prueba en aquellos asuntos en los que se invoque la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador tiene la carga de acreditar una limitación moderada o superior, que repercuta en su capacidad laboral, sino que debe acreditar que aquella esté inexorablemente ligada a la finalización de la relación laboral, para que se pueda presumir discriminatorio; por su parte el empleador debe demostrar que la finalización del vínculo no ocurrió por la condición de discapacidad. (SL1054-2021)*

En síntesis, y a efectos de determinar los titulares de la protección regulada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 deben verificarse las siguientes subreglas. i**)Que el trabajador padezca**

de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen, esto es que se pueda considerar una persona con una situación de salud o discapacidad relevante; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el empresario despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa, o que obedezca a esta situación del trabajador y iv) Que la empresa no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Por su parte, la Corte Constitucional acuñó el concepto de estabilidad ocupacional reforzada, que implica su aplicación no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino a todo tipo de trabajo. Para la Corte, existe *estabilidad laboral reforzada* para quienes esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, *sin necesidad de que exista una calificación previa*. **(T-198 de 2006, reiterada en la T-263 de 2009, T- 018 de 2013 y T -041 de 2014).**

La tesis de la **Corte Constitucional** fue unificada recientemente en sentencia **SU 049 de 2017**; y se resume en los siguientes aspectos.

1. La estabilidad ocupacional reforzada se extiende a quienes son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, y no únicamente a quienes presten sus servicios mediante un contrato de trabajo.
2. La estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
3. No se requiere de un dictamen pericial para acreditar la situación de limitación o discapacidad.

4. El empleador tiene la carga de la prueba de demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado.

Para lo que aquí interesa, y en esencia la jurisprudencia constitucional, considera que la estabilidad laboral reforzada no se restringe a alguna de las diferentes modalidades de contratación laboral, ni a los contratos de prestación de servicios, sino que se puede exigir en cualquiera de estos escenarios, pues se busca, en esencia, proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él

Por otra parte, sostiene que la estabilidad laboral reforzada no deviene exclusivamente de la aplicación de la **Ley 361 de 1997**, o dicho en otras palabras, **refuta** la tesis de la Sala Laboral de la **Corte Suprema de Justicia**, que concibe únicamente el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada para quienes tengan una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; y que considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual, teniendo como fundamento el contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior al 15%, y aun cuando ésta interfiera en el desarrollo de sus funciones y le exponga a un trato especial adverso. A contrario sensu, considera que la protección tiene fundamento constitucional, y es predicable de todas las personas que se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, esto es *"(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una*

afectación en su salud que les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. **(T 519-13, T-614-17).** La razón es que «*los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un 'desperfecto' o 'problema funcional'* (**SU 049 de 2017)**

Pero además, la Corte es enfática en señalar que para acceder a la garantía de la estabilidad laboral reforzada no se requiere de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues en tanto que se itera, la protección constitucional en comento se predica de quienes padecen problemas de salud durante la vigencia del contrato laboral[1], que dificulte sustancialmente el ejercicio de sus funciones, independientemente de que se trate de un "*accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente*".

Finalmente, en lo atinente a la carga de la prueba, la Corte Constitucional, considera que existe una presunción de despido discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado cuando éste se hace sin la autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que el empleador, debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la

[1] T-372 de 2017.

limitación física del empleado. Es decir, no cobija con el manto de presunción únicamente a las personas que demuestren en juicio una situación de discapacidad, tal como lo hace la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Hasta aquí, es evidente que existen una dicotomía de interpretaciones sensatas sobre los destinatarios de la estabilidad laboral ocupacional, que pueden suscitar dudas en su aplicación; por ende este juzgador estima que debe prevalecer la menos restrictiva, por virtud del principio de *indubio pro operario* que se encuentra contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, cuando establece como un mínimo fundamental la ***"situación más favorable al trabajador en caso de duda en la... interpretación de las fuentes formales del derecho",*** y en ese orden, lógicamente se amparará en el precedente constitucional, máxime si se encuentra plasmado en sentencias de constitucionalidad y de unificación se torna de obligatorio acatamiento.

En consecuencia a efectos de determinar si una persona fue despedida, mientras gozaba de una estabilidad ocupacional reforzada derivada de su estado de discapacidad, se considera que deben cumplirse varios requisitos a saber (**i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta, esto es que se establezca que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación en un momento previo al despido; (iii) que el despido se lleve a cabo**

sin permiso del Ministerio del Trabajo, (iv) que no exista justificación suficiente para la desvinculación de manera que sea claro que el mismo tiene origen en la discriminación, esto es que el empleador demuestre el motivo del despido no fue la limitación física del empleado.

Con el anterior escenario, procede el despacho a verificar si en el asunto de marras se predica el fuero de salud invocado.

i. **Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta.**

Al punto el despacho le solicitó a la EPS a la cual se encuentra afiliada la demandante que remitiera copia integral de la historia clínica de ésta, al revisar la documentación allegada se constata que el 10 de junio de 2018 medico adscrito a la Sanidad Aeroportuaria, refirió que la accionante tenia un "espasmo muscular hombro derecho" ; luego mas adelante el 16 de junio de 2018 nuevamente consultó a los galenos dado que tiene un dolor intenso en su hombro derecho de gran intensidad; f. 13 archivo 1). Se constata que producto del dolor la accionante fue incapacitada desde el 12 al 14 de junio de 2018 (f. 1 archivo 10 cuaderno 2); mas adelante el 5 de junio la IPS tratante ordenó la reubicación de la demandante en un sitio donde no levante peso mas de 25 kilos, y no desarrolle labores repetitivas, por mas de 6 horas, en ese entonces se le remitió a subespecialista en artroscopia de hombro. (f. 17 archivo 1 cuaderno 2); el 31 de julio de 2018, consultó al medico por el mismo dolor del hombro, se constata que la IPS emitió incapacidad (f. 14 archivo 1 cuaderno 2); luego mas adelante reingresó a consulta el 3 de

agosto de 2018, e insiste que padece de dolor de hombro derecho permanente, asociado a esfuerzos y a movilidad que no mejora a pesar de tratamiento con fisioterapia. (f. 15 archivo 1 cuaderno 2).

Luego el 10 de junio de 2019, se constata de la Historia clínica ocupacional, que tuvo una cita medica posterior a un reintegro por pos-incapacidad; en ese entonces se refirió que la demandante padece de *Síndrome de Manguito Rotador.* (f. 2 archivo 1 acción de tutela); aun así, en ese entonces se ordenó el reintegro y se transcribieron las restricciones de la EPS, tales como "*no estar mucho tiempo de pie, no caminar largas distancias, no levantar objetos pesados, no realizar esfuerzo físico*"; finalmente se le ordenaron recomendaciones por parte del medico adscrito a la IPS Procare, entre estos están no realizar actividades que impliquen exposición a movimientos repetitivos, no realizar movimientos del hombro mas allá de lo horizontal, no cargar objetos sobre los hombros, no apoyarse en el hombro derecho.

Se denota que el 10 de diciembre de 2019, la demandante tuvo una infiltración con medicamentos para paliar el dolor del hombro (f. 18 archivo 1 cuaderno 2), luego el 16 de enero de 2020 acudió a la IPS por cuenta que presentaba "*dolor en hemicuello derecho, en hombro derecho y miembro superior derecho*", cuadro que según el galeno se "*exacerba con cualquier esfuerzo físico causando limitación funcional hasta no permitir hasta realizar actividades cotidianas*"; en la calenda referida se le otorgaron incapacidades desde el 16 de enero de 2020 al 21 de enero de 2020 (f 1 archivo 10 cuaderno 2); mas adelante en ese mismo año el 14 de mayo le fueron ordenadas una serie de sesiones de terapia ocupacional, en ese entonces se ratifica por la medico fisiatra el diagnostico de Síndrome de Manguito Rotatorio, previo

posterior y primario, y se recalca que el diagnostico data del 7 de junio de 2019 (f. 19 archivo 1 cuaderno 2); justamente se constata que el 20 de mayo de 2020 terminó seis sesiones de terapia ocupacional,.(f 20 archivo 1 cuaderno 2)

Para el despacho hasta aquí fluye que desde mediados del 2018 la accionante padece del síndrome de manguito rotador, patología que según la doctrina medica, se caracteriza por dolor, inflamación e impotencia funcional del miembro, en este caso afecta el hombro derecho. Se evidencia que por lo menos hasta mayo de 2020 esto es un mes antes de ser desvinculada aun se encontraba en tratamiento medico frente a su padecimiento. Bajo estos supuestos es evidente que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta fruto de la dolencia que había sido diagnosticada y que estaba tratando, misma que afecta el desempeño normal de las funciones de la demandante, máxime si no existe evidencia que la sociedad demandada hubiese reubicado a la accionante.

ii. **Conocimiento del empleador.**

Respecto de este elemento tal como se anotó en líneas anteriores, se presume que el empleador sabia de las limitaciones que tenia la accionante, de allí que debía aportar medios de convicción suficientes con los cuales derruya ese supuesto; en este caso la parte demandada no logró tal cometido y a contrario sensu, obra en el plenario el examen ocupacional practicado el 10 de junio de 2019 posterior a un reintegro por incapacidad, mismo que fue contratado por la empresa, lo que permite suponer que estaba enterada de las patologías allí discriminadas entre las que se encuentra la del síndrome de manguito rotador.

iii. Permiso del Ministerio.

En este punto, el mencionado requisito no fue cumplido por la sociedad demandada aun cuando dadas las características físicas de la accionante, era necesario para poder desvincular, aun cuando la causal invocada sea el vencimiento del plazo pactado.

iv. Justificación de la terminación del contrato.

Ciertamente el articulo 61 literal c) del CST permite la terminación del contrato, por vencimiento del plazo pactado; sobre este particular el despacho constata que la accionante fue contratada el 16 de junio de 2017, mediante un contrato a termino fijo de tres meses, mismo que evidentemente fue prorrogado en mas de una ocasión, y se transformó en uno a un año; empero aun cuando el cargo desempeñado aun subsiste en la actualidad, la sociedad demandada, intempestivamente optó por terminarlo. Hasta aquí debe señalarse que la demandada tenia la carga de la prueba de demostrar el motivo objetivo de terminación, que sea ajeno a los padecimientos médicos de la accionante, sin embargo, lo cierto es que dejó huérfano de pruebas ese aspecto, y por el contrario se torna sospechoso que un contrato que se venia prorrogando a favor de la accionante, por varios años, sin evidencia de llamados de atención se haya fulminado justo cuando la patología de la accionante se hizo evidente y tenia una orden de reubicación.

De lo anteriormente expuesto, fluye para el despacho que la accionante ostentaba una condición de debilidad manifiesta al momento en que fue desvinculada, y se evidencia que en lugar facilitar la readaptación de la accionante en la sociedad, dadas

las ordenes que en ese sentido dieron los galenos, optaron por terminar su contrato de trabajo; es bastante diciente que solo gracias a la acción de tutela se haya dispuesto como bien lo relata el representante de la sociedad demandada a reubicar a la accionante.

Por lo vertido evidentemente habiéndose finiquitado el contrato de trabajo de la demandante sin que mediare autorización del ministerio de trabajo, surge ineficaz su desvinculación y de contera hay lugar a ordenar su reintegro al cargo que venia desempeñando en la sociedad; empero y dado que en la actualidad se encuentra reintegrada hay lugar al pago de la indemnización a la que hace referencia el articulo 26 de la ley 361 de 1997, misma que asciende a $ 5,266,818, calculada sobre el smmlv, del año 2020.

Se revocará entonces la providencia de primera instancia, sustentada simple y llanamente en la carga de la prueba del estado de debilidad manifiesta, incumplida a juicio del a quo, por la demandante; al punto, bastará con recordar que el juez laboral a diferencia del juez civil es inquisitivo de allí que su deber primordial es privilegiar la verdad formal por la aparente, por lo que esta en la obligación de decretar las pruebas de oficio necesarias en aras de establecer de modo mas completo todas las circunstancias del asunto debatido.

Ese deber según la jurisprudencia especializada se hace mas latente cuando se trata de preservar *los derechos fundamentales de trabajadores y afiliados a la seguridad social y evitar decisiones inhibitorias, vacuas o excesivamente formalistas»,* (CSJ SL 1922-2021, CSJ SL392-2019, SL3461-2018, CSJ SL, 15 abr.

2008, rad. 30434, CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 29328, CSJ SL, 21 abr. 2005, rad. 24974, entre otras).

3. Excepciones.

De las excepciones formuladas por **EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA** que están encaminadas a oponerse a las pretensiones sustentadas en el fuero de salud del demandante habrá que declararse no probadas, incluida la de prescripción por haberse incoado la acción dentro de los términos establecidos en el articulo 151 del CPT, y 488 del CST.

4. Costas.

Sin costas en esta instancia, las de única instancia deberán ser fijadas oportunamente en los términos del articulo 366 del CGP.

En consecuencia, **el Juzgado 19 Laboral del Circuito de Cali**, administrando justicia en nombre de la republica de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR, la sentencia 056 del 3 de junio de 2021 proferida por el Juzgado 6 Laboral Municipal.

SEGUNDO: DECLARAR no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada Expertos Seguridad LTDA.

TERCERO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo de Carolina Lucia Gómez Bolaños acaecida el 17 de junio de 2020 fue ineficaz.

CUARTO: Adicional al reintegro que fue ordenado por la Justicia Constitucional, y los deberes de readaptación y rehabilitación que se radican Expertos Seguridad LTDA, se condena a esta ultima a reconocer y pagar a la demandante y una vez ejecutoriada esta providencia la suma de $5,266,818, correspondiente a la indemnización del articulo 26 de la ley 361 de 1997.

QUINTO: Sin costas en esta instancia, las de única instancia deberán ser fijadas oportunamente en los términos del articulo 366 del CGP.

SEXTO: DEVOLVER las presentes diligencias al Juzgado Sexto Laboral Municipal de Cali.

NOTIFÍQUESE

MANUEL ALEJANDRO BASTIDAS PATIÑO
Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali

Puede escanear este código con su celular para acceder al micrositio del Juzgado 19 Laboral del Circuito de Cali, en la red.