

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Olga Lucia Martínez Restrepo
DEMANDADO	Gastronomía Italiana S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 14 Laboral del Cto.
RADICADO	050013105 014 2020 00330 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 058 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto – estabilidad laboral reforzada – causal objetiva de finalización del vínculo – en tutela se dispuso el reintegro – luego sentencia judicial levanta fuero sindical y autoriza despido
DECISIÓN	Modifica sentencia

En la fecha, **treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por la demandada, **Gastronomía Italiana S.A.S.**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario que promovió en su contra la señora **Olga Lucia Martínez Restrepo**. Radicado único nacional 050013105 **014 2020 00330** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 008**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

La demandante convocó a juicio a la accionada pidiendo se declare que el despido efectuado el 21 de febrero de 2020, es ineficaz, al no haber mediado autorización del Ministerio de Trabajo, y gozar de estabilidad laboral reforzada; de igual forma insta para que se establezca que la terminación del contrato se dio sin justa causa, a más que fue violatorio de los derechos de defensa y debido proceso y, de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en consecuencia, se disponga su reintegro sin solución de continuidad tal y como fue establecido, de manera transitoria, mediante sentencia de tutela, cancelándose salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social. Pide también la indexación de los valores adeudados y las costas del proceso.

En forma subsidiaria ruega se condene al pago de 180 días de salario, tal y como lo establece la Ley 361 de 1997.

Para sustentar sus pretensiones, teniendo en cuenta lo que es objeto de revisión en apelación, y dada la extensión de los hechos narrados, los mismos se sintetizan en que: el 20 de agosto de 2015, celebró contrato a término fijo con Domina S.A., y dada la sustitución patronal con la hoy demandada, el mismo continuó a término indefinido, desempeñando el cargo de gerente de entrenamiento en la tienda Dominós Pizza Itagüí. Que el 30 de marzo de 2017, se le diagnosticó embolia y trombosis de vena, siendo internada en la clínica hasta el 03 de abril del mismo año, siguiendo en tratamiento y con medicación, apareciéndole otras complicaciones como insuficiencia crónica venosa, problemas de tobillo y Aquiles, los cuales le reducen la movilidad, supuestos que le generaron una serie de incapacidades, intervenciones y recomendaciones médicas, siendo entregadas estas últimas a su jefe

inmediato en enero de 2020, por medio de un trabajador al no poderse dirigir a la empresa dada la imposibilidad para movilizarse. Que el 25 de diciembre de 2019, luego de liquidar las ventas efectuadas por Cristina Trujillo, domiciliaria de la compañía, se encontró un sobrante de \$31.000,00, suma que después de haber sido revisada en conjunto con Angie, compañera de trabajo, fue depositada en la caja fuerte prevista para guardar el dinero producto de ventas. El sobrante hallado coincide con la factura 478826 por valor de \$30.900,00, que fue anulada. Manifiesta que se solicitó al supervisor de zona Wilmar Córdoba el informe de Prosegur del dinero faltante que había sido depositado en la caja fuerte. El 02 de enero de 2020, se le cita a descargos para el 03 del mismo mes y año, empero, no se le entrega ninguna prueba de la presunta falta en el desarrollo de su actividad como gerente, al anular la factura 478826, diligencia que no se llevó a cabo al haber sido incapacitada desde ese día hasta el 02 de febrero de 2020, efectuándose el 10 de febrero de dicha anualidad, pese a que no se entregó ninguna otra citación, ni se le corrió traslado de las pruebas, tal y como lo dispuso la Corte Constitucional en sentencia C593-2014 y el reglamento interno de trabajo, así como tampoco se le permitió asistir con acompañamiento a fin de ejercer el derecho de defensa, ni se le dio plazo para aportar los medios de convicción que tenía en su poder para controvertir los cargos, remitiéndosele el 21 de febrero de 2020, carta de finalización del contrato por justa causa, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, pese a que se encontraba inmersa en estabilidad laboral reforzada a causa de las enfermedades padecidas. Adujo que, ante la decisión de su empleador, presentó acción de tutela, conocida por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín, quien, mediante sentencia del 16 de abril de 2020, protegió sus derechos fundamentales, disponiendo su reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, el cual, debía estar acorde con su situación de salud. Protección que se concedió de

manera transitoria y, fue confirmada, dada la inconformidad presentada, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Medellín, el 26 de mayo de 2020. Que el 12 de junio de 2020, le fue ordenada cirugía vascular y angiología, siguiendo con posterioridad a dicha calenda en revisiones, citas médicas por psicología, tratamientos, exámenes, recomendaciones, entre otros, por todos los diagnósticos que padece, como presencia de masa en el seno, altos niveles de ansiedad y estrés, problemas de hígado, pulmonares, osteomusculares, alteración bioquímica hepática, obesidad de base, hepatitis C, hipotiroidismo, síndrome costodondonbral, tal y como se advierte en la historia clínica. Puntualiza que una vez fue reintegrada, en uso de su derecho de libre asociación, se afilió al sindicato denominado Unión de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario afines y similares en Colombia, UTIBAC Medellín, siendo designada, el 27 de julio de 2020, en la junta directiva.

Mediante proveído del **17 de noviembre de 2020**, se admitió la demanda y se ordenó dar trámite a la misma. Notificada la accionada de la decisión, procedió a dar respuesta, aceptando la solicitud elevada por la actora al supervisor de zona Wilmar Córdoba, para que le pidiera informe a Prosegur sobre el dinero faltante; la no realización de la diligencia de descargos el 03 de enero de 2020, debido a que fue incapacitada; la remisión de la carta de despido el 21 de febrero de 2020; la presentación de acción de tutela, lo decidido en primera instancia y la confirmación de la decisión ante la impugnación formulada, la afiliación de la actora al sindicato, y su designación en la junta directiva el 27 de julio de 2020. Los restantes supuestos no le constan o no son ciertos tal y como están narrados, no obstante, adujo que el 25 de diciembre de 2019 canceló en el sistema pulse de la marca Domino's Pizza la factura #478826 por valor de \$30.900, a

pesar de que el domiciliario entregó el pedido, asegurando que el cliente en efecto lo había pagado en forma completa, limitándose la actora en la diligencia de descargos, llevada a cabo el 10 de febrero de 2020, a negar su responsabilidad con respuestas absolutamente evasivas, tal y como consta en el documento que se aporta como prueba, por tal, no desvirtuó las faltas imputadas. Esgrime que el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo establece el procedimiento que se debe seguir para la aplicación de sanciones disciplinarias, sin que la terminación del contrato de trabajo se pueda tener como una sanción, arguyendo que a la actora se le pusieron en conocimiento las pruebas en el proceso de descargo, adicional a que después de 11 días de haber finalizado este, no presentó ningún medio de convicción para defenderse de las faltas imputadas, finalizando el contrato por incumplimiento de las obligaciones laborales, sin ser necesaria, dada la presencia de una justa causa, la autorización del Ministerio de Trabajo. Aclara que no es cierto que el despido se hubiera generado por causa de la condición de salud que alega la demandante, pues como bien lo confiesa en los hechos de la demanda, desde el año 2017 ha presentado algunos diagnósticos médicos. **Resistió las pretensiones**, expuso los hechos, fundamentos y razones de defensa y, formuló la excepción previa de pleito pendiente al haberse radicado demanda especial de levantamiento de fuero sindical, a fin de obtener la autorización para despedir a la actora al gozar de la garantía foral, y, **de fondo**, las de: mala fe de la parte demandante, cobro de lo no debido, prescripción, compensación y, la genérica.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín**, en la que declaró que la señora Olga Lucia gozaba de estabilidad laboral reforzada para el 21 de febrero de 2020, cuando le fue terminado el

contrato de trabajo, en consecuencia, declaró la ineficacia del despido de conformidad con lo establecido en la Ley 361 de 1997, y demás interpretaciones realizadas por la Corte Constitucional y Suprema de Justicia, disponiendo su reintegro a la sociedad demandada a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir y, la cancelación de aportes a la seguridad social entre la fecha en que se produjo la finalización del vínculo y el reintegro. Condenó al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por valor de \$7.460.172,00 e impuso costas a cargo de la vencida.

Como fundamento de la decisión indicó el a quo, después de realizar un recuento minucioso de la prueba allegada, que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de la Corte Constitucional y lo dispuesto en Tratados Internacionales y Convenios de la OIT, frente a la estabilidad laboral reforzada y el papel preponderante que desempeña el Ministerio de Trabajo en asuntos como el sometido a análisis, que era dable darle respaldo a lo decidido en las sentencias de tutela y, con ello, otorgar la protección solicitada al haber omitido el empleador acudir ante el Ministerio de Trabajo a solicitar autorización para despedir a la actora, así hubiese mediado una justa causa, en tanto, era conocedor del estado debilidad manifiesta que padecía su empleada, pues, la misma estuvo en tratamiento especializado, en el cual, se le dieron una serie de restricciones y limitaciones para desempeñar el cargo, adicional a que tuvo diversos periodos de incapacidad, y si bien al momento darle por terminado el contrato de trabajo no estaba en ellas, lo cierto es que su estado de salud ha empeorado paulatinamente con el transcurso del tiempo.

Rebate que lo que se examina en este tipo de procesos, no es, si

efectivamente la causa es justa o no para despedir, sino, la razón por la cual no se acudió ante el Ministerio de Trabajo a pedir autorización para dar por terminado el contrato, explicando que, se podría predicar que la causa fue examinada y calificada por el Tribunal Superior de Medellín, al momento de levantar la garantía foral, teniendo incluso, el efecto práctico de dicha decisión el mismo que se ventila, no obstante, para el caso no pude perderse de vista que al analizarse la causal para levantar el fuero, no se efectuó un estudio sobre la estabilidad laboral por salud establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la protección de los derechos de la actora, por lo que dispuso su reintegro, con las implicaciones ya mencionadas.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada presentó en su debida oportunidad, recurso de alzada, solicitando la revocatoria, para ello argumentó que el juzgador desconoce el precedente de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, entre ellos el contenido en la SL014-2023, el cual establece que cuando medie justa causa para la terminación del contrato no es necesaria la autorización previa del Ministerio, evidenciándose para el caso el incumplimiento de las labores de la actora, concretamente el faltante de \$30.900,00, adicional a que se presentó un exceso en las facultades al momento de decidir, al desconocer la sentencia emitida por su superior, el Tribunal de Medellín, en cuanto autorizó el levantamiento del fuero sindical, otorgando permiso para el finiquito del contrato de la actora, resultando improcedente una orden de reintegro.

Advierte que se le vulneraron los derechos de defensa y contradicción, al tener en cuenta el juzgador situaciones médicas posteriores a la terminación del contrato, en tanto, si se analiza la historia con anterioridad, la actora no tenía una discapacidad relevante, incluso,

tampoco contaba con ella para la data en que se autorizó el despido, pues, si bien presentó restricciones, estas no le impidieron prestar el servicio.

Finalmente, expone que frente al caso se evidencia la presencia de cosa juzgada, con la emisión de la sentencia del Tribunal Superior de Medellín, al haber autorizado, en un proceso de fuero sindical, la terminación del contrato, por demostrarse el grave incumplimiento de las obligaciones. Afirma que exigirse la autorización del Ministerio de Trabajo, los pondría en un escenario desfavorable, al estar vencidos los términos para acudir ante dicha autoridad y, que, de disponerse un reintegro, en el peor de los casos, el mismo solo podría respaldar la sentencia de tutela.

De la oportunidad para presentar alegatos hizo uso **la demandada**, solicitando, como lo hizo en el recurso de apelación la revocatoria de la decisión, para ello manifiesta que la señora Olga no acató los procedimientos establecidos para el manejo de la caja reportando una factura por valor de \$30.900,00, cancelada, aun cuando el cliente efectivamente la pago, sin esbozar, en la diligencia de descargos, razones objetivas para justificar su incumplimiento, adicional a que confesó la falta.

Afirma que se desconoció lo establecido por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en tanto, para la fecha del despido la actora no se encontraba incapacitada y/o con recomendaciones, restricciones médicas o calificada con una PCL, resultando innecesario acudir al ministerio para que autorizara el despido al no haber ocurrido el mismo por discriminación.

Finalmente, esboza que se omitió hacer un análisis de la decisión emitida por el Tribunal Superior, el cual, autorizó el levantamiento del fuero sindical y la finalización del contrato por justa causa. De confirmarse la sentencia se estaría vulnerando el derecho al debido proceso, defensa y contradicción. Adjunta, sentencia emitida por la Sala Primera de Decisión Laboral proferida el 6 de octubre de 2022.

Demandante, insta para que se confirme la sentencia, y para ello, después de citar la sentencia SL1360-2018, y apartes de la historia clínica, manifiesta que no se acreditó dentro del proceso el incumplimiento o la falta de los \$30.900,00 por el contrario, ese dinero fue consignado en la caja fuerte, sumado a que en la diligencia de descargos no se cumplió con lo previsto en la sentencia C-593 de 2014, esto es, el traslado de las pruebas que fundamentaban los descargos; que la demandada tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta y omitió darle aplicación a lo regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; que no tenía una causa objetiva y dio por finalizado el vínculo.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados y no discutidos se tienen: la señora Olga Lucia Martínez, laboró para la demandada entre el 20 de agosto de 2015 y el 21 de febrero de 2020, desempeñándose como gerente de entrenamiento; que el 02 de enero de 2019, se le entregó citación para rendir descargos el 03 del mismo mes y año a las 6:00P.m *"frente a los hechos presentados el día 25 de Diciembre de 2019 donde presuntamente usted cancela en el sistema pulse la factura #478826 por valor de \$30900 cuando el domiciliario que entrego el pedido asegura que el cliente si pago*

la orden completa”, ante la incapacidad presentada por la actora, dicho día no se llevó a cabo la diligencia, no obstante, la misma fue realizada el 10 de febrero de 2020, entregándosele carta de terminación del contrato el 21 del mismo mes y año, en la cual se le indicó:

De conformidad con la ley y en desarrollo de su contrato de trabajo, a usted le corresponden obligaciones básicas de lealtad, responsabilidad, obediencia y prudencia.

Resulta totalmente reprochable que usted, teniendo pleno conocimiento de las prohibiciones o faltas graves que constan en su contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente, el pasado veinticinco (25) de diciembre de 2019, presuntamente incumplió sus obligaciones laborales toda vez que no acató los procedimientos establecidos por la compañía para el manejo de la caja reportando una factura por valor de \$30.900 cancelada, aun cuando el cliente pagó el pedido.

Dentro de la diligencia de descargos del pasado 10 de febrero de 2020, usted reconoció los hechos objeto de investigación y manifestó haber sido negligente en el manejo de la caja. En dicha oportunidad usted manifestó lo siguiente:

"Pregunta 6. Sírvase indicar si tiene conocimiento de cómo liquidar y cuadrar caja al personal básico que usted tiene a cargo en su turno?

Respuesta: si

Pregunta: Sírvase informar si el domiciliario Christian Trujillo le liquidó completa la orden # 478826 por valor de \$ 30900?

Respuesta: no se porque el me entrego varias facturas

Pregunta 8: ¿Por favor indique si la orden # 478826 por valor de \$30.900 fue entregada completa al cliente?

Respuesta: no se

Pregunta 9: ¿Indique por favor si el cliente pago completo el pedido de la orden #478826 Por valor de \$ 30900?

Respuesta: no se

Respuesta 10: ¿Indique por favor a qué horas líquido y cuadro caja con usted el domiciliario Christian Trujillo?

Respuesta: no recuerdo la hora exacta, fue en el final de turno de él.

Pregunta: 11. ¿Indique por favor si usted cancelo la orden #478826 por valor de \$30.900?

Respuesta: yo cancele lo que él me entregó

Pregunta 12: Indique por favor a qué horas cancelo usted la orden #478826 por valor de \$ 30900

Respuesta: esto fue entre 9 y 30 pm y 12 am de la noche

Pregunta 13: ¿Indique por favor si ese día le sobró dinero a usted del cuadre de la tienda?

Respuesta: si

Pregunta 15: ¿Sírvase indicar si usted relacionó dinero sobrante el día 25 de diciembre de 2019 en el libro de la tómbola?

Respuesta: no recuerdo"

En esta oportunidad usted no solamente reconoció haber cancelado una factura sin contar con una justificación válida para ello, sino que también manifestó negligencia y descuido en el manejo de la caja durante su turno de trabajo. Comportamiento que, claramente, es contrario a sus obligaciones laborales.

2. Así las cosas, resulta claro que su comportamiento es contrario a las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que le corresponden en calidad de trabajador de GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S. y reviste la mayor gravedad, usted señora Martínez, ha incumplido su obligación básica legal de actuar con lealtad, responsabilidad, obediencia y respeto, en tanto que, conscientemente ha optado por incumplir sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes, afectando gravemente los intereses de la Compañía y la operación de esta.

De manera específica, su comportamiento constituye un grave incumplimiento de las obligaciones especiales previstas en el artículo 58 C.S.T. numeral " **1a**. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*" y **5ª** "Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios."

3. Esto, desde luego compromete la confianza de su empleador con respecto a sus actuaciones y hace insostenible la continuidad de su vinculación laboral, pues se verifica una acción contraria a la buena fe en la ejecución de su contrato de trabajo; lo cual constituye una falta grave que acarrea la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, sin el reconocimiento de ningún tipo de indemnización por esta disolución.

Lo anterior, se estableció teniendo en cuenta los siguientes elementos probatorios:

- Citación a diligencia de descargos del 2 de enero de 2020
- Acta de descargos del 10 de febrero de 2020
- Versión libre del señor Christian Andrés Trujillo del 2 de enero de 2020

Su actitud en esta ocasión evidencia desatención absoluta de las políticas y obligaciones contractuales y legales establecidos por GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S.

Le recordamos que cuenta con el derecho de interponer los recursos que considere necesarios, según los términos de ley, en caso de no encontrarse de acuerdo con la sanción.

Ante tal determinación y al no haber mediado permiso del Ministerio de Trabajo, pese a que se encontraba con estabilidad laboral reforzada, procedió a instaurar acción de tutela, la cual fue conocida por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad, quien, en sentencia del 16 de abril de 2020, dispuso:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales de la señora **OLGA LUCÍA MARTÍNEZ RESTREPO**, identificada con cédula de ciudadanía número 43.906.441, que se encuentran vulnerados por GASTRONOMIA ITALIANA EN COLOMBIA SAS.

SEGUNDO: ORDÉNESE a **GASTRONOMIA ITALIANA EN COLOMBIA SAS**, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora **OLGA LUCÍA MARTÍNEZ RESTREPO**, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que sólo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

TERCERO: Se concede el presente amparo como MECANISMO TRANSITORIO, por el término de 4 meses para que el accionante instaure el correspondiente proceso ordinario laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Mediante sentencia complementaria, el despacho determinó:

PRIMERO: COMPLEMENTAR la sentencia emitida el pasado 26 de abril de 2020, a través de la cual se ampararon los derechos fundamentales de la señora **OLGA LUCÍA MARTÍNEZ RESTREPO**, identificada con cédula de ciudadanía número 43.906.441, que se encuentran vulnerados por **GASTRONOMIA ITALIANA EN COLOMBIA SAS**.

SEGUNDO: ORDÉNESE a **GASTRONOMIA ITALIANA EN COLOMBIA SAS**, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, proceda con el pago de los salarios y prestaciones sociales de la accionante **OLGA LUCÍA MARTÍNEZ RESTREPO**, sin solución de continuidad.

TERCERO: NO ACCEDER al pago de indemnización solicitada por el accionante, pues tal como se señaló en la parte considerativa de esta providencia, debe ser debatido ante la justicia ordinaria laboral.

CUARTO: En lo demás, la sentencia emitida el pasado 16 de abril de 2020, quedará incólume.

Inconforme con la anterior decisión la accionante, frente a la no concesión de la indemnización, interpuso recurso de apelación, siendo desatado el 26 de mayo de 2020, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Ejecución, confirmando el fallo objeto de revisión. El 09 de junio de 2020, se dio cumplimiento a la orden de tutela por parte de la accionada. El 14 de julio de 2020, se le notificó a la empresa la afiliación de la señora Olga Lucia Martínez al Sindicato Unión de

Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistemas Agroalimentarios, afines y similares en Colombia -UTIBAC-, siendo nombrada, el 27 de julio de 2020, como miembro de la junta directiva de dicha organización. El 23 de septiembre de 2021, fue citada a diligencia de descargos – apertura proceso disciplinario que se llevaría a cabo el 27 del mismo mes y año, de conformidad con el informe rendido por recursos humanos:

- El 16 de agosto de 2021 se reportó un faltante en dinero en la entrega de PROSEGUR por valor de \$800.000 correspondientes a la venta del 14 de agosto de 2021, día en que efectivamente usted realizó el cierre de la tienda.

La operación de Domino's Pizza solicitó los videos de seguridad de la tienda para ese día y hora y se encontró:

- En el video del 14 de agosto de 11 a 12 pm se observa que usted ingresó los fajos de dinero a la caja fuerte pero incumple el debido proceso porque le da la espalda a la cámara y no permite visualizar la cantidad de fajos ingresados, acción que genera dudas en las consignaciones a la tómbola; además en el video no tiene testigos, pero en el papel tiene firma de Janeth González y Angie Arboleda (adjunto), ambas colaboradoras indican que contaron la plata pero no estuvieron presentes en el momento del ingreso a la caja fuerte, con ellas ya estamos tramitando su versión libre de los hechos por escrito.
- En otro de los videos donde se capta el momento de la entrega a Prosegur, se ve que Isabel Santa, Gerente de Tienda, cuenta los fajos y solo encuentra 14 en la caja fuerte, cuando en la planilla y en el reporte en el sistema realizados por Olga Martínez, se registran 16 fajos; Olga se encontraba en ese momento en la Tienda (16 de agosto) e Isabel valida con ella la entrega, siendo la misma Olga testigo de la entrega de 14 fajos y de la inconsistencia que se generó con su reporte el 14 de agosto.

El 01 de octubre de 2021, se le informó a la actora que la entidad decidió terminarle su contrato de trabajo, no obstante, como la misma gozaba de garantía foral, esta se haría efectiva una vez ejecutoriada la sentencia de levantamiento de fuero sindical, atendiendo la demanda que se iniciaría en su contra, la cual, una vez presentada fue conocida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, despacho que en sentencia del 02 de julio de 2022, negó el levantamiento del fuero y por tal el permiso para terminar el contrato, decisión frente a la cual la demandada interpuso recurso de apelación, siendo desatado el 06 de octubre de 2022, por la Sala Primera de Decisión Laboral, de esta

corporación, revocando la de primer grado, para en su lugar conceder ***"permiso a la empresa GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S. para despedir, por justa causa, a la señora OLGA LUCÍA MARTÍNEZ RESTREPO."***

De acuerdo con ello, **el problema jurídico** en esta instancia se circunscribe a establecer, si se acreditan en los autos los supuestos para la operancia de la estabilidad laboral reforzada a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y con ello, procede respaldar la orden de tutela emitida, o si por el contrario la razón está de parte de la demandada, al afirmar que el despido ocurrió al haberse configurado una causa objetiva; así mismo, se definirá, en caso de llegarse a la conclusión de que opera la estabilidad, si la misma persiste pese a haberse autorizado la desvinculación de la actora en proceso de solicitud de levantamiento de fuero sindical.

Pues bien, la jurisprudencia Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y

es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "***impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares***", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, 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, y que tal situación sea conocida por el empleador**, ver entre otras sentencias T – 1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, SU 049 de 2017, T-277-2020 y T-020-2021.

La estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación; siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores **que al momento de la terminación de su vinculación** tienen una condición de discapacidad, **sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en tal condición o que se le**

identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria, así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595, SL598 de 2019, SL1710 de 2020 y SL1928 de 2020 entre otras.

También coinciden la jurisprudencia constitucional y especializada en indicar que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, ***para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad***, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la ***razón real*** de la decisión de despido, por resultar desproporcionado; así, en sentencia SL6850-2016, se explica que tal argumento: *torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad con el pago de la correspondiente indemnización.*

Es importante precisar que **en sentencia SL1360 – 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018**, reiterada entre otras en la SL3144-2021 y SL300-2023, **la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo**

laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo; luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el **prejuicio de la discapacidad del trabajador**, advirtiendo la Corporación que, *no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio*, y agrega la Corte, *lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.* Precisándose en la Sentencia SL458 del 20 de febrero de 2019, Rdo.: 63483, que *si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.* (Véanse sobre el particular también las sentencias SL2999-2021, SL897-2021, SL1623-2020, SL1710-2020, SL 1776-2020, SL1928-2020, SL 1426-2019, SL 1100-2019, SL208-2019, y SL5451-2018).

Tesis acogida por la Corte Constitucional en sentencia T- 305 del 27 de julio de 2018, en la que al estudiar el caso de una trabajadora con tumor maligno de colon y carcinoma de ovario con cirugía y con el correspondiente tratamiento, calificada con PCL del 44,39%, en controles médicos para evitar a reaparición de la enfermedad,

despedida luego del trámite de disciplinario por bajo rendimiento y por el ambiente negativo por ella generado al realizar comentarios hostiles y ofensivos contra los compañeros de trabajo y la empresa, precisó:

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la señora Ana Victoria Martínez estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.

Y en sentencia T – 041 de 2019 se indicó:

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Precisándose en dicha providencia que de conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo, pues "*bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa*", por lo que de no encontrarse tal autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación que padece el empleado, es decir, a una circunstancia de

discriminación por la condición de salud del mismo, **correspondiéndole a la demandada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.**

Luego, **cuando la terminación del contrato tenga como fundamento la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido, no es necesario obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, en tanto, *la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.*** (Véase las sentencias SL679-2020 y SL300-2023)

Sin que se pueda perder de vista que en sentencia SU380-2021, la Corte Constitucional al conocer el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se discutía un asunto de estabilidad laboral reforzada, indicó que: *"la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas"*. Advirtiendo que: *"[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos"* y, en particular *"una afectación en el bienestar de la persona"* así como *"la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares"*. Según sostuvo la Sala Plena *"[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política"*.

Posición esta que fue acogida en los salvamentos de voto expuestos en la sentencia SL711-2021 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, pues indica que el criterio de la Sala mayoritaria

tendiente a que solo es posible establecer una estabilidad laboral reforzada frente a la persona que presenta una discapacidad: **a) moderada**, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; **b) severa**, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; **c) profunda** cuando el grado de discapacidad supera el 50%, desconoce tratados internacionales que reconocen derechos humanos de las personas con discapacidad y es una involución en la historia de las luchas y conquistas normativas de los colectivos con diversidad funcional.

Determinando en la SU087-2022, que la protección de la garantía de la estabilidad laboral reforzada depende de tres supuestos: *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*”, frente a este último requisito indicó que: ***"Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa."***

Atendiendo lo expuesto, se pudo concluir, que a pesar de que existen divergencias y criterios disímiles entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema Sala de Casación Laboral, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, coinciden en que este derecho no es absoluto dado que, si bien es una presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin y demostrando una causal objetiva para la desvinculación.

Para el **caso de autos** se tiene que el despido de la actora se dio el 21 de febrero de 2020, por lo que se analizará si para dicha calenda gozaba de estabilidad laboral reforzada, evidenciándose según los medios de convicción aportados que tuvo una incapacidad inicial del 03 al 10 de enero de dicho año, con prórrogas hasta el 07 de febrero de dicha anualidad, por los diagnósticos de: "*contractura muscular*", "*trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatías*", "*edema localizado*" y "*celulitis de otras partes de los miembros*"; aunado a que el 27 de enero, tal y como consta en la sentencia de tutela, se le prescribieron unas restricciones laborales por 12 semanas, lo cual, la pone en una condición de especial de protección, gozando de una estabilidad laboral reforzada al haber sido concedora la demanda de las incapacidades y las restricciones, tanto es así, que los descargos no se pudieron realizar el 03 de enero, como había sido señalado, dada la incapacidad de la actora, por tal, le correspondía a la accionada acreditar que su despido no se dio con ocasión de sus padecimientos, sino que la relación laboral finalizó por una causa legal y justa, supuesto bajo el cual, contario a lo expuesto por el juez de instancia, no era necesario acudir al Ministerio del Trabajo, tal y como lo ha señalado la Jurisprudencia del órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral y quedó reseñado en párrafos anteriores.

De acuerdo con ello, se pasa a analizar si queda acreditada la causal objetiva de extinción del vínculo, debiéndose indicar que la demandada en la carta en la que dio por finalizada la labor le indicó que: *resulta totalmente reprochable que usted, **teniendo pleno conocimiento de las prohibiciones o faltas graves que constan en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente**, el pasado veinticinco (25) de diciembre de 2019, **presuntamente incumplió** sus obligaciones laborales toda vez que **no acató los procedimientos establecidos por la compañía para el manejo de la caja** reportando factura por valor de \$30.900 cancelada, aun cuando el cliente pagó el pedido. /.../ estableciendo,*

después de transcribir lo dicho en los descargos que la actora: *no solamente reconoció haber cancelado una factura sin contar con una justificación válida para ello, sino que también manifestó negligencia y desconocimiento en el manejo de la caja durante su turno de trabajo. Comportamiento que, claramente, es contrario a sus obligaciones laborales.* 2. Así las cosas, resulta claro que ***su comportamiento es contrario a las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias*** que le corresponden en calidad de trabajar de GASTRONOMÍA ITALIANA EN COLOMBIA S.A.S. y reviste la mayor gravedad, ***usted señora Martínez, ha incumplido su obligación básica legal de actuar con lealtad, responsabilidad, obediencia y respeto, en tanto que, conscientemente ha optado por incumplir sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, reglamento Interno de Trabajo y además normas concordantes, afectando gravemente los intereses de la Compañía y la operación de esta.*** De manera específica, su comportamiento constituye un grave incumplimiento de las obligaciones especiales previstas en el artículo 58 C.S.T. numeral "1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" y 5ª "comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios"

Frente a ello y, al invocarse la violación de las obligaciones contenidas tanto en el contrato de trabajo y en el reglamento, se procedió al estudio de estos documentos, encontrándose que en ninguno de estos instrumentos, ni en uno adicional se advierte el procedimiento señalado para el manejo de la caja de la compañía, esto es, cuáles eran las obligaciones laborales ***que no acató, los procedimientos establecidos por la compañía para el manejo de la caja,*** cuáles eran los lineamiento que debían seguir cuando se presentan inconsistencias, en tanto se le indilga la cancelación de una factura pese a que el domiciliario entregó el pedido y afirma que se efectuó el pago completo, sin que pueda predicarse, como se concluyó en la carta de despedido, que la señora Olga Lucía haya admitido su responsabilidad de

manera concreta en los descargos y tanto es así que al contestar la demanda se afirmó que la misma negó su responsabilidad con respuestas absolutamente evasivas, y es que véase que a la pregunta ***sírvase indicar si el domiciliario Cristhian Trujillo le liquido completa la orden #478826 por valor de \$30.900?*** manifestó: ***no se por que el me entregó varias facturas***, esbozando por demás que no sabia si la orden fue entregada por completo al cliente y si el mismo la canceló, adicional a que a la pregunta, ***indique por favor si usted canceló la orden #478826 por valor de \$30.900?*** manifestó que: ***yo cancelé lo que el me entregó***, y que ese día le sobró dinero al cuadrar la tienda, sumado a que en la demanda, se aporta pantallazo de mensaje de Whatsaap – siendo reconocido por la pasiva- en el cual, la misma el 03 de enero de 2020, le escribe a Wilmar, ***me colabora porfa con lo de Prosegur porfa necesito asesorarme bien para mirar El sobrante que se envió*** respondiéndole el señor Wilmar que: ***voy a pedirlo a Bogotá porque ese informe no ha vuelto a llegar /.../ Acabe de hablar con Briyithe y me dijo que le enviemos (sic) la venta de ese día y que ella valida...***, lo que significa que la actora trató de solucionar el inconveniente presentado, sin que la empresa aportara constancia de lo que verdaderamente ocurrió y la forma en que se resolvería, así, como se itera, cuales eran ***los procedimientos establecidos por la compañía para el manejo de la caja***, como expresamente se le dijo en la carta de despido.

Luego, evidente resulta que en el plenario no se encuentra acreditada que la conducta invocada para la finalización del contrato de trabajo se enmarque en una causa legal o reglamentaria debidamente calificada, no cumpliendo entonces la sociedad accionada con la carga de la prueba de la justa causa atribuida ello, así como tampoco se advierte que la misma pueda encuadrarse en una de las causas establecidas en la Ley, para justificar dicho proceder, en tanto, como ya se indicó obedece a un asunto específico de manejo de caja, frente al cual se

argumenta el incumplimiento de un procedimiento, pero no se aporta medio alguno que demuestre cuales eran los lineamientos que debía seguir la actora, máxime cuando se trata de asuntos de dinero, luego, **concluye la Sala que es procedente el reintegro**, pero por las razones aquí expuestas.

Ahora, es de aclarar que **los efectos del reintegro no implican el reconocimiento de un derecho pétreo inmodificable en el tiempo**, en tanto, como bien se reiteró dentro del transcurso de esta decisión, cuando se advierte una causa objetiva de finalización del vínculo, es dable disponer la terminación de la relación, que fue lo que ocurrió cuando la Sala Primera de Decisión Laboral de esta Corporación autorizó el levantamiento del fuero sindical y, como consecuencia de ello, facultó para que se le finalizara el contrato de trabajo a la hoy demandante, por tal, pese a que se trata de dos procesos disimiles, reintegro por encontrarse amparada por lo dispuesto en la Ley 361 de 1997 y autorización para despedir por gozar de fuero sindical, lo cierto es que las dos tienen los mismos efectos prácticos, esto es, la conservación del puesto de trabajo y el análisis **de una causa objetiva, la que halló probada el Tribunal, en consecuencia, como lo que aquí se decidió obedece a la no legalización de la terminación del contrato ocurrida el 21 de febrero de 2020, y, la de la Sala Primera de este Tribunal, a la causal de finalización que se dio con posterioridad, habrá de decirse que no existe cosa juzgada frente a esta como se arguye en el recurso de alzada**, no obstante, si hay lugar a modificar la sentencia de instancia, para indicar que la orden de reintegro corre solo hasta la fecha en que la demandada finalizó el contrato, dada la disposición de levantamiento del fuero sindical y autorización de despido, pues, se repite, se analizó una causal objetiva que sucedió con posterioridad a la que hoy se analiza, la cual, se encontró justificada.

Finalmente, es de indicarse que no se mostró inconformidad frente a la orden de pago de la indemnización especial equivalente a ciento ochenta días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispuesta por el juez de instancia, no obstante, dicha orden se encuentra acorde a derecho, en tanto, como aquí se dispone el reintegro, este es compatible con el pago de dicha indemnización, conforme se expuso en sentencia de la Corte Constitucional C531-2000, pues cuando se vulnera la garantía allí establecida el empleador debe asumir, además de las consecuencias de la ineficacia jurídica del despido, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria (véase entre otras las sentencias SL6850-2016, SL3580-2022).

Sin costas al resolverse parcialmente favorable el recurso de apelación interpuesto. Con relación a las agencias en derecho señaladas por el a quo, la parte demandada deberá solicitar su modificación en la debida oportunidad procesal (artículo 366 – 5 del Código General del Proceso), y el Juzgado considerar razonablemente su monto de conformidad con la condena aquí impuesta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **modifica y aclara el numeral primero** de la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario promovido por **Olga Lucia Martínez Restrepo** en contra de **Gastronomía Italiana S.A.S.**, en el sentido de indicar que la orden de reintegro con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales dejados de percibir y aportes a la seguridad social, corre desde el 21 de febrero de 2020, fecha del despido y hasta la data en

que la demandada finalizó el contrato, dada la disposición de levantamiento del fuero sindical y autorización de despido.

En lo demás se confirma la sentencia de instancia.

Sin costas en esta instancia, en primera con la indicación hecha en la parte motiva.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

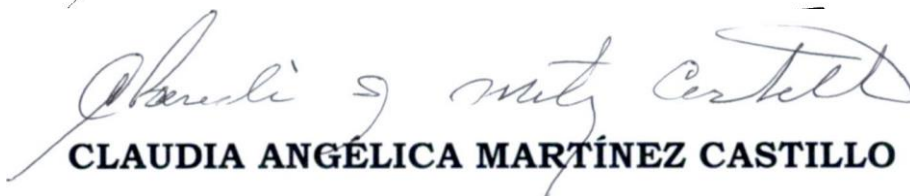
Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO