

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veintiocho (28) de julio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05360-31-05-002-2015-00142 01 promovido por el señor JOHN JAIRO GRISALES BUSTAMANTE en contra de i) TEXTILES PUNTO FLEX S.A., ii) JOSE EUCLIDES PARRA RODRÍGUEZ y iii) DANIEL EUCLIDES PARRA BURNS, a fin de resolver los recursos de apelación presentados por ambas partes, frente a la sentencia condenatoria emitida el 11 de mayo de 2016 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí - Antioquia.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **144 de 2022**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, la parte actora pretende que, se condene a Textiles Punto Flex S.A, y solidariamente a José Euclides Parra Rodríguez y Daniel Euclides Parra Burns, en calidad de socios o de obligados solidarios, a pagarle como pretensiones principales:

- Reajuste de Cesantías.
- Reajuste de intereses a las Cesantías.
- Reajuste de primas de servicios.
- Reajuste de vacaciones.
- Sanción del Art. 216 del C.S.T.
- Sanción del Art. 26 de la ley 361 de 1997.
- Que se declare que carece de todo efecto jurídico la terminación del contrato de trabajo en los términos de la Sentencia C-531 de 2000 de la Corte Constitucional, y en consecuencia se ordene el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y demás prestaciones sociales a que se tenga derecho.
- Indexación y/o intereses moratorios.
- Que se analice ampliamente y se haga un pronunciamiento en la sentencia sobre la buena o mala fe de demandados.
- Perjuicios materiales y morales.
- Costas y agencias en derecho .

Como pretensiones subsidiarias solicita sanción del párrafo del artículo 65 del C.S.T. y la indemnización por despido injusto.

Para fundamentar sus pretensiones expuso que prestó sus servicios para los demandados en forma personal y subordinada en el municipio de Itagüí, mediante contrato de trabajo a término fijo de tres meses, del 13 de abril de 2005 hasta el 26 de julio de 2009, quienes le daban órdenes y se hacían ver y obedecer como empleadores. Inicialmente prestó sus servicios como operario de termo fijadora, en el 2007, como supervisor en las instalaciones de Textiles Punto Flex S.A., aunque también le correspondía realizar labores de operario, sin que le dieran elementos de seguridad industrial o de protección, con el argumento que al ser supervisor no los requería, pero constantemente lo obligaba a llevar rollos de tela y carros cargados de tela mojada, con pesos entre 20 a 30 kilos por rollo, lo que incidió en sus lesiones. Laboraba de lunes a sábado en los horarios que le imponían

sus empleadores, sin tener llamados de atención en este sentido. Recibía como salario la suma de \$800.000 mensuales.

Añade que realizaba movimientos repetitivos con peso, tenía que mover elementos de su trabajo, por lo que tuvo desgaste en varias vértebras de la columna vertebral, tuvo tratamientos médicos y dada la gravedad de su lesión tuvo incapacidades médicas superiores a 180 días. Pese a que las lesiones fueron calificadas como de origen común por Seguros Bolívar, tienen una estrecha relación de conexidad con las labores de su puesto de trabajo, por lo que son de origen profesional, y por culpa del empleador pues los demandados nada hicieron para evitar el daño en su columna.

El 26 de julio de 2009 le fue terminado el contrato de manera unilateral por su limitación física, momento en que estaba incapacitado, desconociéndose el fuero de estabilidad laboral reforzada. No le notificó con la antelación legal la terminación de su contrato de trabajo como lo ordena la ley, ni se pidió autorización al Ministerio de Trabajo. Se le pagaron las prestaciones sociales y vacaciones en forma deficitaria, sin tener en cuenta el auxilio de transporte vigente. No le fue pagada la indemnización de 180 días como perjuicios materiales. Con el despido se sumió en una crisis nerviosa profunda, por lo que estima sus perjuicios morales en la suma de 100 SMLMV.

Los demandados solidarios son los principales accionistas de la sociedad, daban órdenes y son quienes se han beneficiado de su trabajo a través de la sociedad demandada. Refiere que interrumpió la prescripción laboral y mediante contrato escrito cedió los derechos litigiosos del presente proceso.

La demanda **fue admitida en auto del 12 de junio de 2015**. Notificados los demandados dieron respuesta¹ aceptando los extremos de la relación laboral. Aclararon que el contrato que ligó a las partes era únicamente con la codemandada Textiles Punto Flex Ltda., el cargo era de operario de termo fijadora, se le suministraron los elementos necesarios para desempeñar su labor y siempre

¹ FL101-107

desarrolló el cargo para lo cual fue contratado. Devengaba el SMLMV, más los recargos por trabajo suplementario. Aceptan que estuvo incapacitado más de 180 días y se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato, lo cual ocurrió por una causal objetiva conforme al numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Niegan lo relativo a la enfermedad profesional, culpa patronal, estabilidad laboral reforzada y derecho a reajustes solicitados. Se oponen a las pretensiones al haber pagado cumplidamente los derechos laborales al demandante, y por tratarse de una enfermedad común. Propone como excepciones de mérito inexistencia de las obligaciones demandadas, pago y prescripción.

En **sentencia del 23 de febrero de 2016**², el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí Antioquia, condenó a Textiles Punto Flex S.A. a pagar al demandante la suma de \$61.738 por concepto de reajuste de prestaciones sociales. Absolvió a los demandados de las demás pretensiones. Condenó en costas a la sociedad demandada y fijó agencias en la suma de \$344.727.

Argumentó la *a quo* que, la relación laboral terminó el 26 de julio del 2009, se interrumpió la prescripción el 18 de abril de 2012 conforme a los documentos de fl.66-67 y la demanda fue presentada el 17 de abril de 2015, por lo que no prospera la excepción de prescripción.

No acogió la solicitud de la parte demandante relativa a la declaratoria de confeso del representante legal de la sociedad demandada, indicando que, bajo las circunstancias en que fue desarrollado el interrogatorio de parte no es posible inferir que la conducta del declarante haya sido renuente, ni evasiva toda vez que fue claro en afirmar que solo tenía conocimiento de los asuntos macro que se presentaban en la compañía y contaba con el personal idóneo, sus gerentes y jefes de departamento, para el conocimiento de los demás hechos que sucedieron en la empresa, entre ellos, los asuntos relacionados con los trabajadores.

² Fl. 112

Declaró que el salario devengado por el demandante en el último año de servicio fue de \$800.000, por lo que, atendiendo a que la liquidación definitiva de las prestaciones sociales por \$754.687 no fue con base en el salario realmente percibido, encontró procedente el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones en tanto realmente equivalen a \$816.425, para una diferencia de \$61.738.

No encontró procedente la culpa patronal, al establecerse que la enfermedad padecida por el demandante es de origen común conforme al dictamen del 29 de septiembre de 2009, y no existir prueba alguna de la que se infiera que el origen haya sido objetado por el actor, siendo ese el punto de partida para entrar a debatir la configuración de la culpa pretendida.

Luego de citar la sentencia con radicado 37514 del 27 de enero del 2010 de la H. CSJ, no encontró satisfechos los presupuestos para la estabilidad laboral reforzada en tanto i) la calificación de la PCL del demandante no se encuentra dentro de la limitación mínima, esto es, la moderada que va del 15% al 25%, pues fue calificado con el 14.10% y fecha de estructuración del 3 de septiembre del mismo año, y ii) la sociedad demanda no pudo tener conocimiento de la calificación al momento de la terminación del vínculo, toda vez que está se dio con posterioridad a la cesación del contrato de trabajo. Con base en ello aseguró que el demandante no es beneficiario de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Añadió que no era necesario de parte del empleador haber solicitado permiso ante Ministerio de Trabajo para despedir, pues no logra materializarse su estado de discapacidad de acuerdo a las normas que competen en su caso.

No acogió la ineficacia del despido por estado de debilidad manifiesta bajo la posición adoptada por la corte constitucional, indicando que la posición del Despacho en estos asuntos es la señalada por la H. CSJ, la cual estima necesario contar con prueba científica que dé fe del estado de salud del trabajador, que este por lo menos corresponda a un 15%, que dicha calificación sea conocida por el empleador y que el trabajador sea despedido con ocasión a su grado de discapacidad, circunstancia que no se encuentra debidamente configurada en el presente asunto, por lo que no encontró procedente el reintegro solicitado.

Tampoco atendió la pretensión relacionada con la ineficacia del despido por el incumplimiento del demandado en realizar la entrega de los comprobantes de seguridad social y parafiscales al momento de la terminación del contrato, indicando que, es necesario que el empleador haya incumplido total o parcialmente con sus obligaciones, pues la finalidad de la norma es establecer un mecanismo de coacción para los empleadores morosos para con el sistema, circunstancia que se desconoce pues al no haberse señalado los fundamentos fácticos respectivos no existe pronunciamiento alguno por parte de los demandados.

Negó la indemnización moratoria del artículo 65 del CST en tanto al demandante le fueron cancelada sus prestaciones sociales al momento del fenecimiento del vínculo, las mismas que si bien fueron deficitarias, no constituyen un acto de mala fe que permitan dar aplicación a la sanción moratoria.

En cuanto a la indemnización por despido Injusto, citó el numeral 15 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 invocado por el empleador para la terminación del contrato, indicando que el empleador justificó la causal invocada y legalizó la misma al terminar el contrato con el preaviso exigidos en la norma, esto es un término de 15 días, por lo que absolvió de dicha pretensión.

No encontró sustento para la solidaridad que se predica entre la sociedad demandada y los señores José Euclides Parra Rodríguez y Daniel Euclides Parra, estos últimos en calidad de socios de la misma, en tanto se encuentra acreditado que la persona jurídica demandada corresponde a una sociedad anónima y conforme al artículo 373 del Código de Comercio, limita la responsabilidad de sus accionistas hasta el monto de sus respectivos aportes, por lo que declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de tales demandados.

RECURSO DE APELACIÓN

- 1) Fue presentado por la parte demandante, indicando:

“Primero, ante todo en Colombia hay una pirámide normativa que parte de que la Constitución Nacional en su artículo 4° define que la Constitución es norma de normas por encima de cualquier otra normatividad que se tenga. De esta manera se tendría que decir que con relación a la sentencia C-531 de 2000 la Corte Constitucional está protegiendo los derechos fundamentales de una persona que no puede ser despedida sin permiso del Ministerio de la Protección Social. En tal disposición no se habla de porcentajes, no se habla de absolutamente nada, sino que la disposición simplemente dice que, quien sea despedido en razón de su limitación y sin permiso del Ministerio de la Protección Social.

Desafortunadamente en el fallo que se acaba de leer se pone una situación que no es consecuente con las pruebas que hay en el proceso, en el sentido que esta mañana hubo una confesión con relación a que el motivo real del despido de mi poderdante fue justamente que está enfermo, y no lo dijo cualquier persona, lo dijo el segundo al mando de la empresa y qué es uno de los demandados. Esta confesión necesariamente tendría que haber influido en la decisión porque más allá de cómo se ven las situaciones en los documentos, es la misma confesión del demandado, de uno los demandados, quién dice que mi poderdante fue despedido sencillamente porque estaba enfermo, así hayan alegado al contestar la demanda una causa distinta. Pero si acaso se diera el beneficio de la duda que fuera la motivación que exigieron en la demanda, se tendría que decir que la Constitución Política de 1991 incorpora una garantía constitucional que expidió la Ley 100 de 1993 que tiene que ver con el sistema de seguridad social en salud y ahí se establecen unos procedimientos que se tiene que hacer cuando el trabajador está enfermo, el procedimiento no es despedir al trabajador a ultranza sino que se tiene que hacer de otra manera. Dice que si un trabajador supera 180 días de incapacidad y las obligaciones correlativas ...por parte del empleador y trabajador afectado, en caso del trabajador incapacitado por enfermedad general que supera los 180 días de incapacidad el empleador deberá proceder a reincorporar al trabajador al cargo que desempeñaba si recupera la capacidad de trabajo, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando su trabajo. De la misma forma, deberá proporcionar al trabajador un trabajo compatible con sus actitudes. Esto está en la Ley 776 que se dice que si un trabajador está incapacitado el empleador debe esperar a que esa incapacidad termine, no despedirlo cómo lo despidieron a mi poderdante violándole sus derechos fundamentales sin oportunidad de que tuviese una calificación, sin oportunidad de que esa calificación tenga una legalidad en razón de que es que al trabajador le dicen que tiene 10 días para apelar pero eso es un total vicio en el consentimiento porque es que el trabajador no sabe a qué se está exponiendo.

Dice el Decreto 2351 en su artículo 16, que el trabajador debe ser reintegrado al puesto de trabajo, no despedido, que fue la causa que invocó la parte demandada, debe ser reintegrado a su puesto de trabajo. La causal invocada fue el artículo 15 del decreto 2351 de 1965, y eso lo estoy refiriendo con relación a que si se tomase con un beneficio de duda que esa fue la real razón a pesar de que hubo una convención en contrario, sin embargo más adelante el mismo decreto dice, la reinstalación en el empleo al terminar el periodo de incapacidad temporal los patrones están obligados a reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recupera su capacidad de

trabajo, la existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación si los dictámenes determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. Esta oportunidad se le cercenó de raíz a mi poderdante en razón de que se le despidió sin que terminara su tratamiento, eso es una total y absoluta violación a los derechos fundamentales que están los jueces de la república obligados a respetar y a seguir por la sencilla razón de que las sentencias SU y las sentencias de tutela tiene efectos erga omnes a todas las autoridades administrativas y a todos los jueces de la república, situación que ya está muy decantada por la Corte Constitucional.

Si yo me remití al principio a que hay una pirámide normativa en Colombia, es que sencillamente la Corte Constitucional tiene prevalencia sobre las demás altas cortes, incluyendo la Corte Suprema de Justicia y todos los argumentos que ha expuesto la Corte Suprema de Justicia, en razón a que si a una persona se le violan los derechos fundamentales tiene que prevalecer la Corte Constitucional, no la Corte Suprema de Justicia.

Entonces, en la situación en que se encuentra mi poderdante es que sencillamente un trabajador cumple los 180 días a pesar de que la norma dice que lo tienen que reinstalar, el empleador lo despide, no le termina el tratamiento, no lo deja reinstalarse, lo despide simplemente y esto no puede ser así porque se violan los derechos fundamentales y cómo lo dije alguna vez, es una patente de corso para que el empleador vulnere los derechos con la aquiescencia de los jueces laborales de la República.

En muchas sentencias de tutela la Corte Constitucional ha dicho, si el trabajador es despedido en un estado de debilidad manifiesta, la debilidad manifiesta es cualquier índole de patológica, física o mental que impida que el trabajador pueda hacer su trabajo como es debido. Esa persona... el empleador tiene que solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo para que el Ministerio del trabajo, como garante de los derechos del trabajador, pueda por ello, sin embargo, situación que aquí no se presenta y situación que tenía que haber sido así.

Con relación al salario, inclusive que la señora juez se quedó corta porque para liquidar las prestaciones sociales definitivas, se tiene que tomar el subsidio de transporte que para la época eran \$59.300 algo así, y aún la señora juez hace una liquidación de prestaciones sociales sin el salario a que tenía derecho el trabajador, lo que daría una suma ligeramente mayor pero que demostraría que necesariamente la demandada empresa le adeudó al trabajador y no le pagó lo que tenía que haberle pagado.

Dice la señora juez argumentando de que eso no es mala fe, y que la mala fe es un precepto constitucional estatuido en el artículo 83 de la Constitución, pero es que hay una observación, y es que el artículo 83 está hablando de las relaciones del estado con los particulares, no está hablando de las relaciones entre los particulares porque ahí se invierte la carga probatoria. El artículo 65 es una presunción en contra de empleador (...) y dice la H. Corte Suprema de Justicia y línea jurisprudencial vigente hoy, exactamente lo contrario a lo que se argumentó aquí de lo que se dijo en la sentencia. Dice, “presunción de mala fe en contra el empleador moroso, los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso si en esquemas preestablecidos la conducta del empleador renuente al pago de salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral para deducir que existen motivos serios y

atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria, pues de acuerdo a lo dicho por la jurisprudencia de la Corte, el contenido del artículo 65 introduce una excepción al principio general de la buena fe al consagrar una presunción de mala fe en contra del empleador que a la finalización del contrato omite pagar al trabajador los salarios y las prestaciones que adeude”. Esta cita es de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral expediente 6666 del 30 de mayo de 2014 (...) En igual sentido, la sentencia 38666 del 30 de abril de 2013 (...) qué hace alusión la cuestión jurídica de que no es al revés como se dice, no es el empleado el que tiene que demostrar la mala fe, es al contrario, es el empleador el que tiene que demostrar una razones válidas y atendibles de su buena fe. En este caso fue al revés, se le pone el trabajador la carga de probar la mala fe de alguien que con sus propios documentos dentro del proceso, que dice un señor apoderado judicial abogado muy brillante por cierto, de que es que voy a liquidar como yo creo que debe ser, es que eso no es así, eso es alguna razón objetiva, entonces, la mala fe aquí se invirtió en esta sentencia y es al revés, es el empleador el que debe demostrar y no decir que era un error de digitación porque es que, la honorable juez lo encontró diciendo mentiras, es que sencillamente lo que el trabajador dijo así era solamente que le hizo falta el subsidio de transporte.

Con relación a la solidaridad, estas personas, los dos demandados, personas naturales, se hicieron ver, obedecer y entender como verdaderos empleadores, ellos a nadie le dijeron de que estaban actuando por cuenta de la empresa porque es que ellos son los dueños, así se hicieron ver. A mi portante no le son oponibles documentos de terceros que no están aquí en el proceso, sencillamente son asuntos entre ellos, pero estamos en una jurisdicción laboral que según el artículo 53 tiene que tener prevalencia normativa en favor del trabajador.

Dice el mismo artículo que la señora juez invoca, de que fue una justa causa, en ese mismo artículo, en ese mismo párrafo dice que se tiene que pagar las indemnizaciones, ni siquiera eso se le dio el trabajador en esta sentencia. El artículo exactamente dice, artículo 62, 63 numeral 15, “el despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales de dicha enfermedad”. En este caso no se le pagó al trabajador la indemnización por el despido que debía haberse dado normativamente que se dio.

Si yo invocó en este momento dos normas distintas, de diferente posición en la pirámide normativa, tendríamos que invocar todas las sentencias T de la Corte Constitucional que dicen y son reiterativas y son de conocimiento de todos y son normas, razón por la cual me eximo yo de citarlas por lo profusas que son. Y es que el trabajador que es despedido sin permiso el Ministerio de Trabajo, ese despido no tiene eficacia y por lo tanto se debe ordenar el reintegro y el pago de todas y cada una de las prestaciones sociales. Y dice la Corte Constitucional en la sentencia T 86609 que según el artículo 26 de la Ley 361 (...) aquí uno de los dos demandados se sentó y dijo, como ya lo había dicho, lo despedimos porque estaba enfermo, y el otro fue más audaz, y dijo lo despedimos porque una máquina estaba parada, no hicieron absolutamente nada, no demostraron de ninguna forma algún comportamiento de buena fe, ninguna de las aseveraciones que hicieron, si mostraron alguna preocupación por el trabajador, y en sede constitucional el despido del trabajador sin permiso del Ministerio de la Protección Social implica una carga probatoria que es la presunción de despido por el estado de

salud, y cómo les digo, en este choque de normas debe prevalecer el indubio pro operario por lo normado en el artículo 53 de la Corte Constitucional (sic) y la fuerza vinculante del precedente de la Corte Constitucional sentado en la sentencia C-74412 que derogó un artículo del Decreto 019 de 2012 que había tumbado justamente el permiso del Ministerio de Trabajo para despedir un trabajador aun invocando la justa causa. De esta manera señora jueza apelo todas y cada una de las pretensiones de la demanda que me han sido negadas.

Solicito que se me concedan todas y cada una las pretensiones que se solicitaron en la demanda, y que se tenga por confesó a la persona renuente, gerente que vino aquí sabiendo a qué venía y no contestó las preguntas que se le hicieron, razón por la cual solicito la confesión ficta nuevamente de esta persona”

- 2) Asimismo, la parte demandada interpuso recurso de apelación indicando que lo sustenta en dos cargos principales:

“el primero, con relación al fenómeno prescriptivo, el Despacho no acogió los argumentos de la parte demandada, del suscrito en los términos de la contestación de la demanda y encuentro alguna razón por lo que no los haya acogido, porque si bien es cierto los documentos que se aportaron con la contestación de la demanda y qué hace referencia la parte motiva de la sentencia, creo que faltó hacerle un poquito más de examen a los documentos que fueron aportados con ella, más concretamente a las dos colillas de reporte de transmisión de fax (...) folios de 89 al 92, estas dos colillas de transmisión de fax hacen alusión precisamente a la ingreso de la comunicación por parte de el abogado que fue contratado por la parte demandada señor Juan Jacobo Sánchez serna a la empresa textiles Punto Flex, en ese orden de ideas si bien es cierto el despacho tiene razón en el sentido de que los documentos aportados con la contestación de la demanda y que nosotros estamos conteniendo la base jurídica para el efecto de la prescripción como el principio de interrupción de la misma, no está dirigida a la empresa Punto Flex. Si examinamos el contenido de las dos cartas que fueron presentadas ante la empresa que representó, son dirigidas directamente por fax al número que tiene consignado la empresa Punto Flex para recibir estos faxes y dice en el texto de los documentos que hacemos referencia a las Textiles Punto Flex o quien haga sus veces, en el texto de la misma está haciendo una reclamación de las acreencias laborales del trabajador para efectos de llegar a un acuerdo, es más, en la misma está diciendo que solicita una reunión a la hora de 10 de la mañana el martes 4 de agosto del 2009 para efectos de llegar a un acuerdo en conciliación y evitar los juicios más engorrosos, tediosos, procesos judiciales y demás. El texto de la carta es muy claro en el sentido de que hace referencia precisamente a que el demandante precisa una reclamación formal por unas acreencias laborales que entendió en su momento se le estaban adeudando, entonces creo que en conjunto, sí valoramos en conjunto las pruebas aportadas, que en ningún momento fueron tratadas como falsas por la parte demandante, prestan plena prueba para efectos de su valoración. En consecuencia, solicito que dichos documentos se tengan en consecuencia como una primera reclamación porque es que el artículo 489 que hace referencia a la interrupción de la prescripción es muy claro al decir que cualquier reclamo que el trabajador haga a la empresa con relación a algún

derecho que haya quedado sin resolver a favor del trabajador, y por una sola vez, interrumpe ese fenómeno prescriptivo. Lo que hago alusiones es que inmediatamente la relación laboral terminó el trabajador como lo informó a esta judicatura absolviendo el interrogatorio de parte, dijo que si había contratado a un abogado para consultarle, pues ese abogado fue más allá, ya que utilizó los medios tecnológicos actuales vía fax para hacer una reclamación, es más citar al representante legal a las oficinas de dicho consultorio, que según esto es la carrera 56 número 51-29 oficina 302 cruce de la carrera Salamina con la calle Boyacá barrio San Benito, eso quiere decir que puso en conocimiento a la empresa Punto Flex de la reclamación que estaba presentando el trabajador, entonces considero importante que los honorables magistrados tengan en cuenta esta circunstancia de que los documentos aportados en la foliatura y con la contestación de la demanda sean tenidos como una verdadera reclamación, y por lo tanto interrumpieron el fenómeno prescriptivo. Por lo tanto haciendo uso pues de una aritmética sencilla esta reclamación es fechada según el fax de 3 de agosto del 2009, por lo tanto el término debió empezar a iniciarse nuevamente, el término prescriptivo, por lo tanto debió haberse terminado el término de prescripción, el fenómeno para presentar las acciones judiciales antes de el 2 de agosto del 2012. En ese orden de ideas solicitó se tenga en cuenta que los documentos aportados si constituyen una verdadera reclamación para efectos de interrumpir el fenómeno prescriptivo, a lo que el mismo debe prosperar.

El segundo cargo al cual me voy a hacer referencia no tiene mayores consideraciones sino hacer unas precisiones con relación a la liquidación de prestaciones sociales. Cuando la honorable juez hace referencia el reajuste de las prestaciones sociales me queda inmediatamente en la cabeza que la diferencia que radica en esta liquidación es precisamente el auxilio de transporte, pues no hay discusión en el sentido de que si bien es cierto el trabajador puede estar devengando la suma \$800.000 tal como lo examinó de manera importante esta judicatura, es claro también que debemos tener en cuenta que el señor se encontraban incapacitado, al encontrarse incapacitado él no se estaba transportando de la casa al trabajo, por tanto según nuestra legislación laboral no tenía derecho al auxilio de transporte. En ese orden de ideas y si bien es cierto el contrato de trabajo establece que fue contratado con base en el salario mínimo legal, los incrementos que puedo tener por trabajo suplementario o de horas extras puede llegar a tener un promedio de \$800.000, la empresa obró en ese orden de ideas conforme a esa directriz de que el trabajador devenga las dos terceras partes de salario con base en esa incapacidad que venía presentando, en ese orden de ideas no tenía tampoco derecho al auxilio de transporte. En consecuencia, creo que la liquidación está bien realizada bajo ese principio de que no tenía derecho a percibir auxilio transporte y se le liquide con base en \$800.000. La diferencia radica en consecuencia, como estoy explicando, creo que de pronto es una consideración aritmética, no de concepción jurídica sino aritmética en el sentido de tomar que, si bien es cierto el promedio puede ser inferior para efectos de no vulnerar el derecho al trabajador en cuanto al verdadero salario devengado por este, se tomó la suma de \$800.000 incluyendo, podríamos decirlo, el auxilio de transporte que puede ser la diferencia que radica en cuanto a la apreciación de la liquidación de las prestaciones sociales porque si bien es cierto no estaba laborando y no tenía derecho. Entonces creo que la diferencia radica esencialmente en ese punto. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que las vacaciones por normativa laboral no incluyen el auxilio de transporte, por tanto, no creo que el efecto de pago deficitario tenga esa

vocación de prosperidad en cuanto al reclamo de las vacaciones. Por lo otro considero acorde a las decisiones del despacho”

Preliminarmente se hace necesario exponer que, corrido el traslado para alegar, ninguna de las partes presentó alegaciones ante esta instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Atendiendo a los recursos de apelación de ambas partes, los problemas jurídicos a resolver son: **1)** si se encuentra configurada la excepción de prescripción como lo alega la parte demandada. De no prosperar lo anterior, se examinará **2)** si resulta procedente en esta instancia declarar la confesión ficta del gerente de Textiles Punto Flex, al no haber contestado las preguntas del interrogatorio de parte. **3)** si hay lugar al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales. **4)** si resulta aplicable la protección especial contemplada en la Ley 361 de 1997, y en consecuencia, si es dable declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo del demandante, al encontrarse para ese momento en situación de debilidad manifiesta y gozar de estabilidad laboral reforzada por los graves problemas de salud que afrontaba. **5)** si resulta procedente la indemnización por despido. **6)** si resulta procedente la indemnización moratoria. **7)** si los señores José Euclides Parra Rodríguez y Daniel Euclides Parra Burns son solidariamente responsables de las posibles condenas.

CONSIDERACIONES

Frente a los recursos promovidos por ambas partes, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente. En consecuencia, si bien la parte demandante dijo en su alzada, que apela todas y cada una de las pretensiones que le han sido negadas, y solicitó se le concedan todas y cada una de las súplicas contenidas en la demanda, el análisis versará exclusivamente sobre lo que fue objeto de recurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la competencia de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Desde la etapa de fijación del litigio de la audiencia del artículo 77 del CPT y de la S.S., la *a quo* fijó el litigio partiendo del supuesto que la sociedad demandada aceptó la existencia de la relación laboral, los extremos temporales y el cargo desempeñado por el actor³.

Así las cosas, no existe discusión en que el señor John Jairo Grisales Bustamante laboró para la sociedad Textiles Punto Flex S.A., del 14 de abril de 2005 al 26 de julio de 2009 en el cargo de operario de termo fijadora. Con base en ello se resolverán los problemas jurídicos planteados.

1) Prescripción

A juicio de la *a quo*, la prescripción se interrumpió el 18 de abril de 2012 conforme a los documentos de fl. 66-67, por lo que al haberse presentada la demanda el 17 de abril de 2015 no prospera la excepción de prescripción.

La anterior consideración no es compartida por el apoderado de los demandados, quien alega en su alzada que la prescripción se interrumpió con los documentos de folios 89-92, según el fax del 3 de agosto del 2009, debiéndose presentar las acciones judiciales antes del 2 de agosto del 2012. Insiste en que tales documentos constituyen una verdadera reclamación para efectos de interrumpir el fenómeno prescriptivo por lo que la prescripción debe prosperar.

Pues bien, los documentos con los cuales aduce el recurrente haberse interrumpido la prescripción el **3 de agosto de 2009** son los siguientes:

Folio 89:

³ Minuto 15:57 de la audiencia del 8 de octubre de 2015

pag:117

89

REPORTE DE TRANSMISION

29 JUL. 2009 4:12

SU LOGO : Textiles Punto Flex S.A
SU NUMERO DE FAX : 281 40 61

01 3513018 29 JUL. 4:11 01'03 TRANS 01 OK

HOJA DE INICIO DURACION MODO PAGINAS RESULTADO

HPAGAR REPORTE, PRESIONE 'MENU' #04.
SELECCIONE OPT USANDO '+' O '-'.

Folio 90:

351-30-18/10

DE :BCONTACTO NO. DE TEL. :2392345 29 JUL. 2009 12:03PM P1

pag:118

90

CONSULTORIO LABORAL

Abogados y Asociados

Carrera 56 A No. 51-29 Of. 302 Piso 3

Tel.: 324 13 25 - Medellin

Por consulta formulada ante nosotros por el trabajador (a) JOHN JAIRO MUSTAMANTE GRISALES

con CC. No. 71.583.795 Medellin (ANT.)

Procedemos a efectuar la liquidación de las prestaciones sociales sobre el periodo laborado desde el 18 de ENERO del 09 hasta el 07 de JULIO del 09

Total días 0207/01544

El salario básico (promedio) es de \$ 26.667,00/

CESANTIAS	\$	460.000,00
INTERESES A LAS CESANTIAS L.52/75 ORD.3 (DOBLADOS)	\$	31.740,00
ART. 89 NUMERAL 3 L. 50/90	\$	230.000,00
VACACIONES	\$	57.778,00
PRIMAS DE SERVICIOS (Sent 042/03)	\$	
HORAS EXTRAS - DIURNA() NOCTURNA() DOM. FEST()	\$	
RECARGOS NOCTURNOS + 35%.75%()	\$	
FESTIVOS	\$	
DOMINICALES	\$	
L.789/02. ART. 28 c.s.t. INC 2 <u>TERMINACION UNILATRAL</u>	\$	2.533.365,00
ART. 65 c.s.t. L.789/02. ART. 29	\$	
ART. 230-232 c.s.t. ART. 65 c.s. Del l	\$	
SALARIOS INSOLUTOS <u>X L. 321/97. art. 26</u>	\$	4.800.000,00
REAJUSTE DE SALARIOS	\$	

SUBSIDIO DE TRANSPORTE	\$	
POR RETENCION ILEGAL DE EXPRESA PROHIB AFISS-EPS. SAL()	\$	
SUBSIDIO FAMILIAR L.21/82 (DOBLE)	\$	
ART. 35 LEY 50/90 (Lic. Mat.) (ART. 239 c.s.t. Ord. 3)	\$	
60 DIAS DE SALARIO POR EMB. (ART. 239 c.s.t. Ord. 3)	\$	
EMPRESA O SECTOR	\$	
ART. 258 c.s.t. LEY 11/84 ART. 11	\$	
OTROS CONCEPTOS <u>PROERROGA AUTOMAT. a IV. 13/10</u>	\$	6.853.339,00
DESCANSOS. COMP/REMUN/	\$	
LICENCIA DE PATERNIDAD (LEY 755/02)	\$	
COMISIONES	\$	
E E: <u>TEXTILES PUNTO FLEX S.A.</u>	\$	
O O: <u>ITAGUI (ANT.)</u>	\$	
SUB-TOTAL	\$	
DEDUCCIONES	\$	
ACRECIENCIA TOTAL	\$	14.966.222,00

NOMBRE DEL EMPLEADOR (S) R/: DANIEL PARRA BURNS

Medellin JUL. 029/09 del

OBSERVACIONES: ART. 65 c.s.t. Y LEY 789/02: indemnización

por falta de pago de liquidación total y definitiva:

A razón de un salario diario por cada retardo sin

LIQUIDAR

NOTA: La base de esta liquidación son los datos suministrados directamente por el trabajador al consultorio.

RECIBI DE

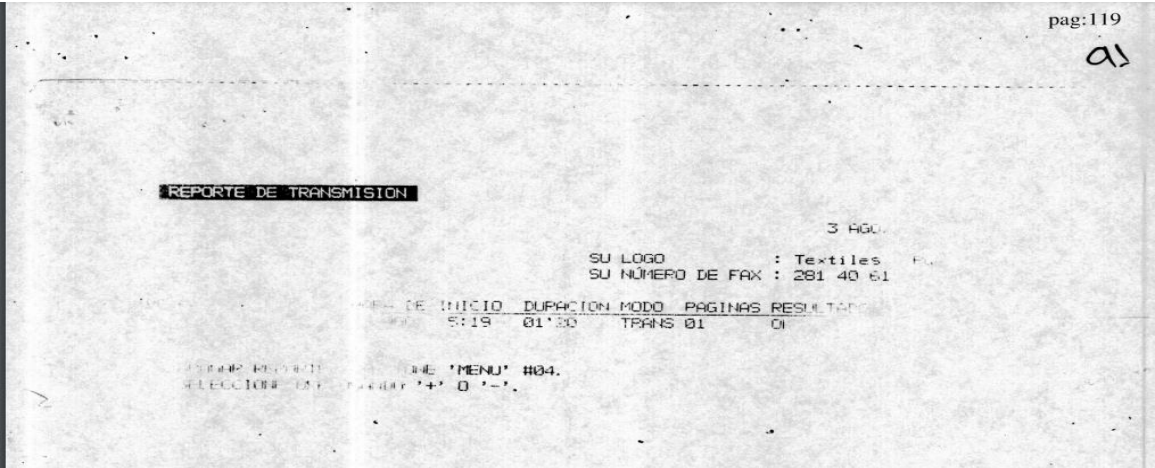
C.C. No.

DE

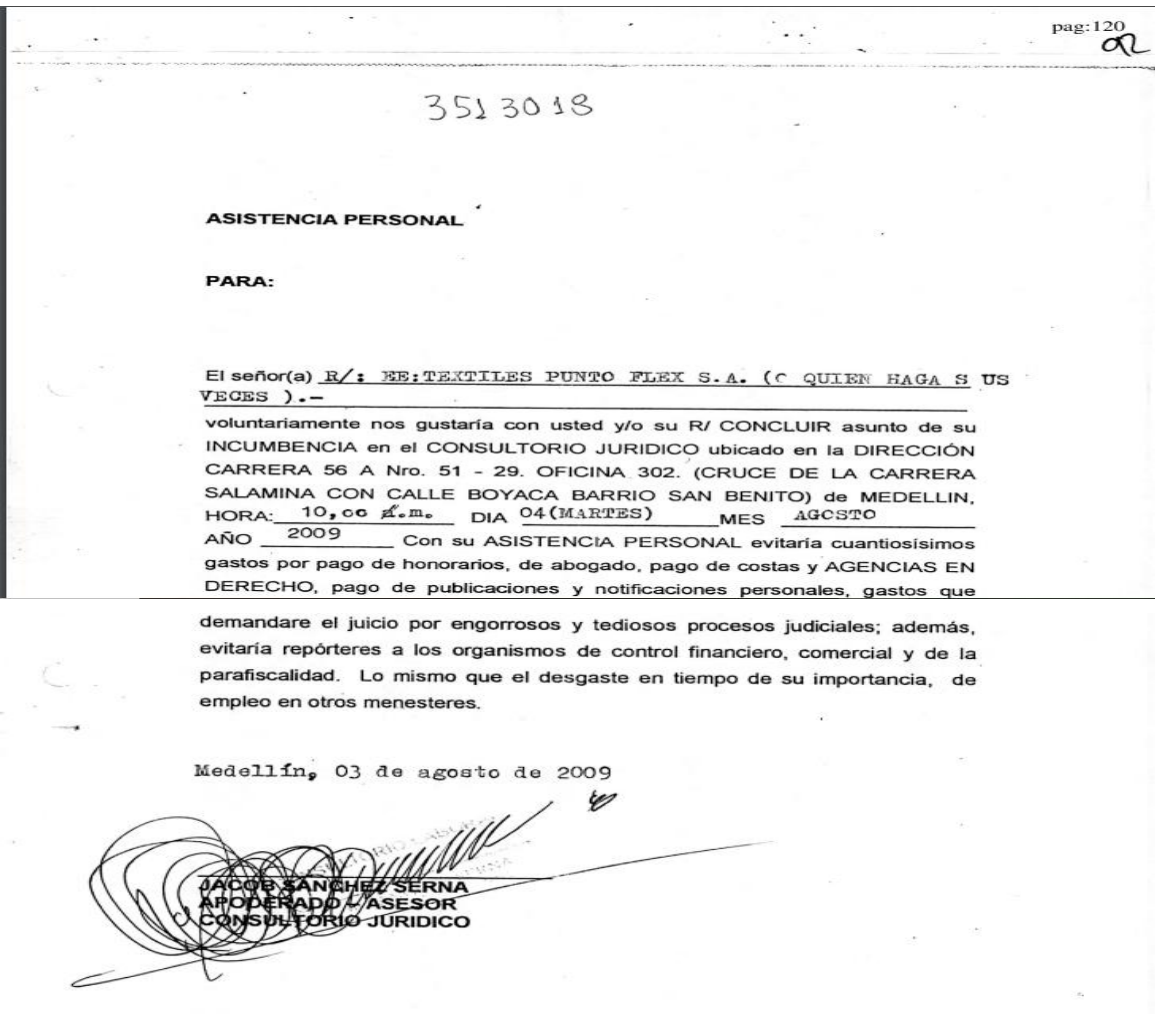
NOTA ACLARATORIA: L. 100/93 Art. 39 Dcto 1406/99

ATTE.

Folio 91:



Folio 92:



Frente a este punto indicó el demandante en su interrogatorio de parte:

“P/una vez terminada la relación laboral, aproximadamente en el mes de julio, usted presentó una reclamación a la sociedad Punto Flex mediante un apoderado asesor de consultorio jurídico llamado Jacob Sánchez Serna para la reclamación de acreencias laborales dejas de pagar a usted?. R/en ningún momento le di poder a nadie, excepto al doctor acá presente, para que tuviera algo, para que hiciera alguna reclamación en nombre mío. P/le pongo de

presente a folios 90, 91 y 92 la reclamación escrita por parte del abogado en referencia, donde se presenta en consecuencia la reclamación por las acreencias laborales supuestamente dejadas de cancelar a usted en la época 29 de julio del 2009, le hago traslado del conocimiento de estos documentos para que se sirva decir si es cierto o no, lo que en el texto de esos documentos dice y si conoce al abogado y esa reclamación presentada?. R/en ningún momento autorice a esa persona, pues ni siquiera se encuentra mi firma. P/en esa época, atendiendo los documentos presentados y según su respuesta anterior, el señor abogado de nombre Jacobo Sánchez Serna iba a hacer una reclamación a Punto Flex si usted no le dio ningún poder para que lo hiciera, o sea, de dónde tendría conocimiento el abogado que estamos haciendo referencia para hacer esa reclamación acerca de su retiro de la empresa Punto Flex?. R/ lo único que se hice fue pedir una asesoría, más nunca di una autorización. P/Cuáles fueron los términos de esa asesoría si sabía que Punto Flex le había pagado sus acreencias, en qué consistió esa asesoría? R/por que desconozco las partes de ley y laborales y por eso se buscó una parte que supiera de qué se trata para que me diera una luz en la cual yo pudiera, saber como medio enfocar me. P/luego de esta reclamación hizo otra reclamación adicional a la a la empresa Punto Flex por medio de otro abogado? R/no, que yo recuerde solamente, solamente con el señor Jacobo y no fue una autorización que le di, simplemente que me diera una asesoría.”

De la prueba documental citada no es dable concluir que el **3 de agosto de 2009** existió una reclamación puntual de la demandante dirigida a los demandados, sobre los derechos reclamados en la presente demanda. Además, el demandante fue enfático en su interrogatorio de parte al negar haber realizado una reclamación a través del abogado Jacobo Sánchez Serna y no obra poder en favor de este que lo faculte para dicho trámite.

Así las cosas, se tendrá que la prescripción fue interrumpida el **18 de abril del 2012** con los documentos de folios 66 -67, como lo indicó lo *a quo*, pues frente a dicha fecha ningún reparo presentó la parte demandada, por lo cual quedará incólume.

En consecuencia, si la relación laboral terminó el 26 de julio de 2009 y la reclamación fue presentada el 18 de abril de 2012, no se configuró la prescripción alegada por la parte demandada en su alzada, porque se interrumpió hasta el 18 de abril de 2015 y la demanda fue presentada el 17 de abril de abril de 2015⁴. Dado lo anterior se **confirmará** la sentencia en este punto.

2) Confesión ficta.

⁴ Fl.10

Indica la parte demandante en su alzada que, en este proceso hubo una confesión ficta, la cual tendría que haber influido en la decisión de primera instancia. Al respecto se advierte que, al concluirse la práctica del interrogatorio de parte al señor José Euclides Parra Rodríguez, en calidad de representante legal de la sociedad Textiles Punto Flex S.A., el apoderado de la parte demandante solicitó:

“la confesión ficta de todas y cada una de las preguntas que el señor gerente no contestó por una sencilla razón, él tenía conocimiento de la demanda, se notificó dos veces a través de apoderado judicial y aquí no me contestó ninguna de las preguntas que yo hice, en los términos del artículo 210 del Código de Procedimiento Civil y 205 del Código General del Proceso, solicito la confesión ficta sobre cada una de las preguntas que el señor se negó a responder”

Al respecto la *a quo* indicó:

“Dr. la confesión ficta es muy precisa, el señor representante asistió, contestó y no se ha visto evasivo, se ha visto que ha sido unas respuestas de acuerdo al conocimiento que él ha dicho que tiene, que no es el conocimiento, él ha dicho porque tiene ese conocimiento, pero bueno, eso sería también una fundamentación que haría el Despacho en la sentencia, usted hace su apreciación, el Despacho al momento de valorar la prueba también dirá si su fundamento prospera o no”

Frente a lo anterior, se destaca que, conforme a la línea jurisprudencial de la H. CSJ⁵, para que la confesión ficta sirva de medio de prueba, al tenor de lo previsto en el artículo 210 del CPC, vigente para aquella época, aplicable por cuenta del principio de integración normativa del art. 145 del CPT y de la SS, se requiere que aquella sea declarada por el juez en el momento preciso que se genera el hecho que le da origen, es decir, i) una vez se advierte la ausencia de la parte que está obligada a asistir, ii) la renuencia a responder y iii) las respuestas evasivas, el juzgador de manera puntual debe proceder a señalar sobre cuáles supuestos fácticos recae la presunción de certeza, en aras de velar por el derecho de contradicción de la parte afectada, pues por tratarse de una presunción legal que admite prueba en contrario, la parte tiene derecho a saber sobre cuáles hechos debe proceder a hacer el esfuerzo por desvirtuar. “Si se carece de tales elementos, no existe forma de derivar una confesión

5 CSJ SL, 23 ago. 2006, rad. 27060, reiterada, entre otras, en decisiones CSJ SL, 27 jun. 2012, rad. 43398, SL170 Radicación n.º 64272 del 27 de enero de 2021, SL488 Radicación n.º 89526 del 26 de enero de 2022 y SL1048 Radicación n.º 88960 del 23 de marzo de 2022.

ficta, y mucho menos, que se tenga en cuenta en la sentencia, pues tal alegato será considerado extemporáneo”⁶.

Ahora, acorde a lo acontecido en primera instancia, en el presente caso no se configuran los elementos para la confesión ficta en los términos de la ley y la jurisprudencia, pues a juicio de la *a quo* el interrogado contestó las preguntas y no fue evasivo, de ahí que, no procedió de manera puntual “a señalar sobre cuáles supuestos fácticos recae la presunción de certeza”, razón por la cual no se tendrá en cuenta la confesión ficta pretendida por el recurrente.

3) Reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

La *a quo* declaró que el salario devengado por el demandante en el último año de servicio fue de \$800.000, punto que no fue recurrido por las partes, por lo que se dejará incólume.

Lo que es motivo de disenso es, si para la liquidación definitiva de prestaciones sociales se incluye o no el subsidio de transporte, pues mientras la parte demandante alega que debe incluirse, la demandada lo niega en tanto el trabajador se encontraba incapacitado y no se estaba transportando de la casa al trabajo, por lo que no tenía derecho al auxilio de transporte.

Al respecto encuentra la Sala que, los artículos 2° y 5° de la Ley 15 de 1959, establecen un auxilio económico con destinación específica, y se encuentra previsto para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, valor que fija el Gobierno Nacional a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

Frente a dicha prerrogativa ha sido clara la jurisprudencia de la H. CSJ, al indicar que, tal auxilio se otorga por disposición legal, como una compensación al trabajador frente a parte de los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo. Así lo indicó en sentencia SL2169 Radicación n.º 72544 del 5

⁶ Sentencia SL488 Radicación n.º 89526 del 26 de enero de 2022

de junio de 2019, reiterada en sentencias SL885-2021 Radicación n.º 71617 del 17 de febrero de 2021 y SL1210-2022 Radicación n.º 88214 del 28 de marzo de 2022.

En consecuencia, no hay lugar al pago del auxilio de transporte cuando el trabajador no labora, y ese es el caso de las incapacidades laborales. De ahí que, la obligación de pagar no se materializa porque la condición que obliga a su pago no se causa, esto es, que el trabajador se desplace hasta el lugar de trabajo y además deba incurrir en gastos de transporte en ese propósito. Luego, le asiste razón a la parte demandada en su recurso de alzada.

Ahora, según la liquidación definitiva de prestaciones sociales⁷, se advierte que se liquidó el periodo 1 de enero al 26 de julio de 2009, con excepción de la prima, que se liquidó por el periodo 1 al 26 de julio de 2009, periodos que al no ser discutidos quedaran incólumes.

Así, realizado el cálculo se advierte que hay lugar al reajuste de prestaciones sociales en la suma de **\$21.207**:

CONCEPTO	SALARIO BASICO	DÍAS A LIQUIDAR	VALOR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
Cesantías	800.000	206	457.778	457.776	2
Intereses a la cesantías	800.000	206	31.449	31.434	15
Prima de servicios	800.000	26	57.778	38.177	19.601
Vacaciones	800.000	206	228.889	227.300	1.589
TOTAL			775.894		21.207

Toda vez que la *a quo* ordenó el reajuste por la suma de \$61.738, se **modificará** la sentencia.

4) Derecho a la estabilidad laboral reforzada.

⁷ Fl.17

Respecto a los argumentos expuestos por la parte demandante en su alzada de cara a la estabilidad laboral reforzada, es de advertir que 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 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. 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 situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos 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 discriminatorio⁸.

⁸ Ver entre otras sentencias T 461/17, T 317/17, T- 502-207, T 305/18, T 041/19

Así entonces, 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, la jurisprudencia constitucional y la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas, esto es: sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad 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 probatoria⁹.

Ahora, se ha explicado por la jurisprudencia constitucional que se debe actuar en concordancia con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, recogiendo los pronunciamientos sobre el tema en sentencia C-200 de 2019, en la que se declaró la exequibilidad de tal precepto:

⁹ Así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595

“EN EL ENTENDIDO de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia.”

Pronunciamiento que, aunque posterior al hecho debatido en este trámite, y sin que implique aplicación retroactiva, sirve como criterio orientador por contener la compilación de varias sentencias frente al tema de la estabilidad laboral reforzada. A título de ejemplo T-470 de 1997 en que por primera vez se habla de este concepto frente a mujeres embarazadas, y luego en la C-561 de 2000 en la que se declaró exequible el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esa decisión y en observancia 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, entendiendo que a partir del despido de una persona en situación de discapacidad sin justa causa, se desprenden dos supuestos:

- (i) Como medida sancionatoria, el empleador debe compensarlo con una suma de 180 días, además de las demás indemnizaciones legales a las que haya lugar;
- (ii) De todos modos, el empleador debe reintegrar al trabajador, pues las anteriores indemnizaciones no desvirtúan la ineficacia del despido.

Manteniéndose desde entonces una línea consolidada sobre el tema en sede de control concreto, pues, en sentencia SU-049 de 2017, la sala plena de la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido

una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], 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”, recordando al respecto:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la **estabilidad laboral reforzada** tiene fundamento constitucional y **es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] 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. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional 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 situación de 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**. (resaltos intencionales de la sala)

Así las cosas, para dicho órgano de cierre los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose por demás en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) **que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta**

suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Además, advierte la Sala que, aunque nuestra legislación no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta había sido incorporada al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 - como ampliamente lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia - cuya aplicación se considera admisible en los casos en los cuales el despido ocurre dentro de su vigencia, como en este caso. Al respecto en sentencia SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021 indicó:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta *per se* una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, **que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral**, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

En línea con lo discurrido, se reitera que debe existir una situación objetiva que se concreta en una condición de *discapacidad relevante*, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación a pesar de que puede prestar personalmente el servicio.”

Bajo este contexto le asiste razón a la *a quo* al indicar que el demandante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, pues de las pruebas obrantes en el proceso no se puede derivar certeza de la «*limitación*» o discapacidad relevante en la salud de este, por lo siguiente:

- Conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ¹⁰, “la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.”¹¹

¹⁰ Sentencia SL711-2021, reiterada en las sentencias CSJ SL3846-2021 y SL5700-2021 Radicación n.º 89595 del 1 de diciembre de 2021

¹¹ Sentencia SL711-2021

- En este caso, la relación laboral terminó el 26 de julio de 2009 y el demandante fue objeto de calificación de la invalidez por parte de la Compañía Seguros Bolívar S.A. el 29 de septiembre de 2009¹². En dicho dictamen, el cual fue allegado por la parte demandante, se advierte que fue calificado con el 14,10% de PCL, estructurada el 3 de septiembre de 2009, con el diagnóstico “Enfermedad discongénita multinivel, síndrome facetario”.
- Según el dictamen, de los exámenes de diagnóstico e interconsultas examinados para la calificación se advierte “un componente no orgánico de magnificación de los síntomas...Desproporción entre sus quejas y hallazgos objetivos” ¹³:

5.3 EXÁMENES DE DIAGNÓSTICO E INTERCONSULTAS PERTINENTES PARA CALIFICAR:			
	Tipo de examen o interconsulta	Fecha	Resultado
1	NEUROCIRUGÍA	30/07/2009	No le funcionó manejo en la Clínica del Dolor, continúa con dolor lumbar, EF: columna con marcada limitación de los movimientos AP y dolor en los laterales, hipoestesia en el trayecto L5 derecho. ROT ++ simétricos. Arrastra el MID, pero no se encuentra trastornos motores claros.
2	FISIATRÍA, ASEGURADORA	02/09/2009	Paciente con cuadro de dolor lumbar irradiado al miembro inferior derecho, sin hallazgos objetivos en el examen físico o la electromiografía de lesión radicular y con un componente no orgánico de magnificación de los síntomas. Por su trabajo previo no se consideraría este un factor de riesgo. No debe ser
3	ORTOPEDIA, ASEGURADORA	03/09/2009	Objetivamente, la fuerza muscular es normal a pesar de su percepción contraria. Hipoestesia global de toda la extremidad inferior derecha. Elementos de dolor no orgánico, según criterios Waddell 3/5: Desproporción entre sus quejas y hallazgos objetivos, regionalización del aparente déficit sensorial de la extremidad, maniobras de distracción positivas.

- En los fundamentos de hecho del dictamen se indica:¹⁴

“Con el fin de establecer su estado clínico y funcional actual, la Aseguradora realiza las siguientes evaluaciones médicas:

02-09-2009 Fisiatría (...) Opinión: Paciente con cuadro de dolor lumbar irradiado al miembro inferior derecho, **sin hallazgos objetivos en el examen físico o la electromiografía de lesión radicular y con un componente no orgánico de magnificación de los síntomas.** Por su trabajo previo no se consideraría este un factor de riesgo. No debe ser sometido a tratamientos de tipo quirúrgico. Sugiero reiniciar tratamiento farmacológico con analgésicos y antidepresivos tricíclicos. Además un programa interdisciplinario de rehabilitación que incluya terapia cognitiva-conductual y ejercicios — tanto de columna como aeróbicos- para intentar disminuir la quinesiofobia y el comportamiento maladaptativo del paciente.

¹² Fl.55-60

¹³ Fl.55-56

¹⁴ Fl. 58-60

Considero de mal pronóstico laboral dado el componente no orgánico sobreagregado.

(...)

03-09-2009 Ortopedia (...)

Actualmente: El paciente dice seguir igual, dolor lumbar y en miembros inferiores. **Al examen físico, ingresa solo al consultorio en forma aparatosa, con aparente cojera a expensas del miembro inferior derecho, con una simple maniobra de distracción, la cojera la marca en la extremidad izquierda.** Columna vertical, movilidad lumbar disminuida en la flexión anterior por dolor. No observo espasmo. Descondicionamiento muscular, acortamiento de isquiotibiales y pectorales. **Puede caminar en puntas y talones de ambos pies con alguna dificultad por su poca colaboración e insistencia de que todo le duele.** Los reflejos OT son normales. No hay atrofas musculares, ni cambios vasculares o simpáticos en los miembros inferiores. Sin edema ni acortamientos.

Objetivamente, la fuerza muscular es normal a pesar de su percepción contraria. Hipoestesia global de toda la extremidad inferior derecha. **Elementos de dolor no orgánico,** según criterios Waddell 3/5: **Desproporción entre sus quejas y hallazgos objetivos,** regionalización del aparente déficit sensorial de la extremidad, **maniobras de distracción positivas.**

Electromiografía y velocidad de conducción de miembros inferiores tomada en dos oportunidades, reportada como normal.

OPINION:

- 1- Lumbalgia crónica y dolor en las piernas inespecífico. Proceso de osteocondrosis en últimos tres segmentos lumbares. Protrusión discal. Objetivamente y en estudios de electroconducción NO existe compromiso radicular.
- 2- Con 8 meses de ausentismo laboral y **con una autopercepción de gran discapacitado. Francos elementos de dolor no orgánico.** Ha recibido múltiples tratamientos médicos e intervenciones por la clínica del dolor, sin mejoría según sus palabras. La infiltración epidural y los bloqueos facetarios con anestésicos, nunca le mejoraron el dolor.
- 3- 3- No requiere tratamiento quirúrgico. **El pronóstico sería favorable en otras condiciones y sin la idea fija que tiene de ser calificado como invalido.** Pronóstico laboral desfavorable. Me sorprende

(...)

Consideraciones:

Durante la evolución de su cuadro clínico se ha evidenciado inconsistencias respecto a la sintomatología referida por el paciente y los hallazgos clínicos encontrados tanto por los médicos tratantes como por los médicos de la Aseguradora. Electromiografía de miembros inferiores normal. **Con el fin de conocer, cuantificar el compromiso funcional y determinar el grado de minusvalías** toda vez que la minusvalía representa la socialización de una deficiencia o discapacidad y en cuanto tal refleja las consecuencias, **se realizó seguimiento filmico en vía publica al senior JOHN JAIRO BUSTAMANTE GRISALES,** los días 2 y 3 de septiembre de 2009, encontrando que el Afiliado es independiente en sus desplazamientos, sin uso de ayudas externas, ni ayuda de terceros,

sin denotar dificultad o restricción alguna para ello. Sube y baja del transporte público de forma independiente. El patrón de marcha es funcional, realiza discreta cojera sin patrón definido a la salida de los consultorios médicos la cual corrige una vez se aleja del sitio de consulta, tiene adecuada tolerancia para el desplazamiento por trayectos prolongados.” Negrillas de la Sala.

Así las cosas, de dicha prueba no se infiere que el demandante sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que reclama, pues a la luz de la línea jurisprudencial de la H. CSJ, no cuenta con el 15% de PCL, y al margen de eso, en todo caso, de la fundamentación del dictamen citado no es posible derivar certeza de la «limitación» o discapacidad relevante en su salud, al haberse “evidenciado inconsistencias respecto a la sintomatología referida por el paciente y los hallazgos clínicos encontrados tanto por los médicos tratantes como por los médicos de la Aseguradora”. De hecho, quedó claro que “El pronóstico sería favorable en otras condiciones y sin la idea fija que tiene de ser calificado como invalido”.

Tampoco allegó la parte demandante alguna otra prueba que acreditara una afectación relevante al estado de salud que impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo, pues se insiste, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la que da lugar a que un trabajador sea destinatario del postulado de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la que en este caso no se demostró. Razón por la cual se **confirmará** la sentencia en este punto.

5.) Indemnización por despido.

No existe discusión en que al demandante le fue terminado su contrato de trabajo a partir del 26 de julio de 2009, actuar que estuvo enmarcado en la justa causa de despido contenida en el numeral 15 del artículo 62 del CST, consistente en superar 180 días de incapacidad por enfermedad general o común, causal que es constitucional según la sentencia C-079 de 1996.

A juicio de la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ, no se presenta contradicción en la justa causa de despido consistente en la incapacidad por enfermedad general

de más de 180 días, y la protección contra del despido discriminatorio por motivos de discapacidad severa o profunda, contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto¹⁵:

“En primer lugar, no se puede perder de vista que la protección contenida en el inciso 1º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consiste en que ninguna persona con discapacidad severa o profunda puede ser despedida o su contrato terminado por esta razón, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar.

(...)

En segundo lugar, respecto de la justa causa de despido contenida en el numeral 15, parte a) del artículo 62 del CST, consistente en que la incapacidad por enfermedad general supera más de 180 días, se trata de un motivo autónomo apto (C-079 de 1996) para justificar la ruptura del vínculo laboral por el empleador, claramente distinto e independiente a la discapacidad severa o profunda objeto de protección en el pluricitado artículo 26, la cual puede llegar o no a configurarse adicionalmente, como se presentó en este caso. Cabe recordar que la discapacidad relevante también puede conducir a la terminación del contrato por ineptitud del trabajador, causal nl. 13 parte a) artículo 62 del CST, criterio este que igualmente comparte la Corte Constitucional en la sentencia tantas veces citada, la C-531 de 2000.”

En este caso no se logró demostrar certeza de la «*limitación*» o discapacidad relevante en la salud del demandante objeto de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y al ser la causal invocada por el empleador un motivo autónomo apto para justificar la ruptura del vínculo laboral, concluye la Sala que el despido no fue discriminatorio por motivos de discapacidad, sino que obedeció a la justa causa de despido por incapacidad superior a 180 días.

Y si bien mediante sentencia C-200 del 15 de mayo de 2019, se declaró “EXEQUIBLE el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, EN EL ENTENDIDO de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo”, no se demostró certeza de la «*limitación*» o discapacidad relevante en la salud del demandante que hiciera exigible

¹⁵ SL12998-2017 Radicación n.º 49321 del 29 de noviembre de 2017.

autorización previa del inspector de trabajo para el despido. Adicionalmente, al momento del despido ocurrido el 26 de julio de 2009 no se había proferido dicha providencia. Luego, el empleador actuó conforme a la regulación vigente para ese momento.

No se desconoce que el mencionado numeral 15 de la norma del Código Sustantivo del Trabajo bajo análisis, estableció que dicha causal no eximía al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivada de la enfermedad, pero a juicio de la Sala no se refiere a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, en la medida que como se anotó se está ante una justa causa, y adicionalmente el precepto legal refiere expresamente a las indemnizaciones derivadas de la enfermedad, no de la terminación del vínculo contractual.

Dado lo anterior, se **confirmará** la sentencia en este punto.

6) Indemnización moratoria.

De cara a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, niega la parte demandante en su alzada que exista buena fe como lo determinó la *a quo*.

En relación con dicha sanción, la jurisprudencia de la H. CSJ¹⁶ ha sostenido repetidamente que no está sometida a reglas absolutas e inexorables, de manera que no puede ser impuesta o excluida de forma automática, sino que es preciso examinar las condiciones particulares de cada caso y, con apego a ellas, establecer si la entidad empleadora tenía razones válidas, sólidas y atendibles para dejar de pagar los salarios y prestaciones sociales del trabajador, de manera que pueda ser inscrita en el universo de la buena fe.

Ahora, pese a lo indicado por el recurrente, resulta necesario señalar que el ordenamiento jurídico vigente en Colombia, que halla su sustento en lo previsto por el artículo 83 de la Constitución Política de 1991, establece una presunción

¹⁶ SL1005-2021 Radicación n.º 80991 del 17 de marzo de 2021

general de buena fe, de tal modo que quien pretenda invocar los efectos de un proceder contrario a este postulado, debe demostrar, con carácter necesario, la mala fe.

Ajuicio de la Sala, no se demostró una conducta patronal en la que la mala fe sea manifiesta, pues si bien hay lugar al reajuste de prestaciones sociales por \$21.207, se insiste que, para determinar la procedencia de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, es necesario evaluar las circunstancias particulares de cada caso, y constatar desde el punto de vista probatorio si el comportamiento del empresario estuvo revestido de buena o mala fe y si existieron motivos serios y razonables para que omitiera el pago de las acreencias laborales.

En este caso, considera la Sala que la demandada obró de buena fe bajo la convicción de que no adeudaba diferencia alguna por acreencias laborales al demandante, pues pagó lo creyó deber. Dado lo anterior se **confirmará** la sentencia en este punto.

7) Solidaridad.

Frente a la improcedencia de la solidaridad de cara a los codemandados José Euclides Parra Rodríguez y Daniel Euclides Parra Burns, le asiste razón a la *a quo*, pues Textiles Punto Flex S.A. es una sociedad anónima, y conforme al artículo 373 del Código de Comercio, limita la responsabilidad de sus accionistas hasta el monto de sus respectivos aportes.

Y si bien el artículo 36 del CST consagra la solidaridad, bajo la línea jurisprudencial de la H. CSJ¹⁷, no es posible hacer extensiva la responsabilidad solidaria prevista en dicha norma a los codemandados José Euclides Parra Rodríguez y Daniel Euclides Parra Burns, en razón a que la solidaridad allí consagrada se predica de las sociedades de personas no así de las anónimas por acciones que son, por excelencia, sociedades de capital, lo que además, es concordante con lo previsto en el artículo 252 del Código de Comercio.

¹⁷ Sentencias CSJ SL-831-2013, del 6 de nov. 2013, rad N° 39891, SL10206-2016 Radicación 46024 del 13 de julio de 2016, SL18010-2016 Radicación n.º 43972 del 7 de septiembre de 2016

Razón por la cual se **confirmará** la sentencia en este punto.

En síntesis, se **modificará** la sentencia frente al monto adeudado por reajuste de prestaciones sociales, y se **confirmará** en todo lo demás.

Sin costas en esta instancia, dado que el recurso de la parte demandada prosperó de forma parcial, y los argumentos de la alzada no fueron acogidos frente al demandante.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la decisión que se revisa en virtud de los recursos de apelación presentados por ambas partes, y **CONDENAR** a TEXTILES PUNTO FLEX S.A. a reconocer y pagar al señor JOHN JAIRO GRISALES BUSTAMANTE, la suma de \$21.207, por concepto de reajuste de prestaciones sociales, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

TECERO: Sin costas en esta instancia

CUARTO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: 9d9b89dbff81b1354968cfa0d6bffffbab2cddab6c20d8dc53e55378874a604ed

Documento generado en 28/07/2022 01:48:00 PM

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