



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: JOHANNA MARIA GAVIRIA RODRIGUEZ
DEMANDADO: MOTOVALLE S.A.S.
RADICACIÓN: 76001310501320180047901

Guadalajara de Buga, Valle, diecinueve (19) de mayo de dos mil veintitrés (2023),

En la fecha indicada, atendiendo lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la Sala Segunda de Decisión Laboral, previo traslado a las partes para las alegaciones finales, procede a resolver en forma escrita el recurso de apelación interpuesto contra la **Sentencia No. 350 del veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)**, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Teniendo en cuenta que no quedan más actuaciones pendientes, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA No. 75
Discutida y aprobada en Sala Virtual No. 17

1. Antecedentes y actuación procesal.

JOHANNA MARIA GAVIRIA RODRIGUEZ por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **MOTOVALLE S.A.S.**, buscando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 4 de junio de 2013, que se declare la ilegalidad de la terminación unilateral y sin justa causa por encontrarse la demandante en estado de debilidad manifiesta y sin previa autorización del inspector del trabajo, pide que se condene al reintegro a un cargo de igual o mejores condiciones de las pactadas en el contrato de trabajo, con el correspondiente pago de los salarios causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro y al pago de la indemnización de que trata el Art. 26 de la Ley 361 de 1997

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones fueron los siguientes: que ingresó a laborar el día 4 de junio de 2013 mediante contrato a termino indefinido en el cargo de asesora de servicios; que en diciembre de 2013 le fue asignado material de dotación, específicamente unas botas de seguridad industrial, calzado que no toleraron sus pies y empezó a sufrir molestias que desembocaron en una enfermedad denominada FASCITIS PLANTAR, patología que la obligó a acudir mas de 40 veces a urgencias; que la demandante dejó saber toda la situación a su empleador, pero pese a informar sobre las recomendaciones médicas, no fue escuchada; que el 18 de marzo de 2015 recibió carta de despido unilateral y sin justa causa.

Mediante Auto Interlocutorio 3414 del 8 de noviembre de 2018 fue admitida la demanda, allí mismo se dispuso notificar el proveído y correr el traslado de rigor a la demandada.

La Codemandada dio respuesta a los hechos; se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de fondo de IMPROCEDENCIA DE LA ACCION, PAGO DE LO NO DEBIDO,

COBRO DE LO NO DEBIDO, AUSENCIA DE PRUEBA COMO SOPORTE DE LA DEMANDA, LA DEMANDANTE NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY PARA SER CONSIDERADA POR LA LEY COMO BENEFICIARIA DE PROTECCION ESPECIAL POR ESTABILIDAD REFORZADA; ACTIVIDAD TEMERARIA DEL EXTREMO ACTOR, BUENA FE DE LA DEMANDADA.

Así mismo presentó excepción previa de prescripción, sin embargo, se difirió su estudio para el momento de dictarse sentencia

*Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante **Sentencia No. 350 del veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)**, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali resolvió:*

- “1. ABSOLVER, a la accionada MOTORES DEL VALLE MOTOVALLE LTDA de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora JOHANNA MARÍA GAVIRIA RODRÍGUEZ identificada con cedula de ciudadanía numero 38.555.358 por las razones manifestadas en la parte considerativa de esta sentencia.*
- 2. CONSULTAR la presente sentencia con el HTC, de Cali Sala Laboral por resultar totalmente adversa a todas las pretensiones de la demandante en calidad de trabajadora, esto en el evento que no fuere apelada.*
- 3. SE CONDENA en costas a la demandante en favor de la empresa demandada a lo cual desde ya fijo en agencia en derecho la suma equivalente a \$100.000.*

2. Motivaciones

2.1. De la sentencia

Partió el juez por narrar los antecedentes y declarar reunidos los presupuestos procesales. Indicó que el problema jurídico a resolver radica determinar si hay lugar a declarar ineficaz la terminación del contrato y verificar si procede el reintegro de la demandante y el pago de indemnizaciones; expuso como sustento para desatar el conflicto los Art. 62 a 64 del CST y el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 sentencia T 198/2006 T 361/2008.

Procedió a hacer análisis de las pruebas documentales aportadas tanto en la demanda como la contestación y también de los interrogatorios de parte a efectos de determinar si existía una pérdida de capacidad laboral, o, en su defecto una deuda por concepto de acreencias laborales para definir si hay lugar a indemnización moratoria.

Después de analizado el plenario, explicó que no existe prueba de que la enfermedad que efectivamente aqueja a la demandante sea de origen laboral, dijo que el estado de salud para el día 18 marzo de 2015, no se desprende que al momento de la terminación del contrato estuviera incapacitada o que el empleador conociera de alguna discapacidad que le imposibilitara mantenerse en el cargo o prestar sus servicios; señaló que las incapacidades posteriores a la terminación del contrato de trabajo no pueden ser tenidas en cuenta, pues no generan el fuero al no quedar en la esfera del conocimiento del empleador.

Finalmente efectuó revisión de las pruebas encontrando que no existe deuda por concepto de acreencias laborales, motivo por el cual no hay lugar al pago de indemnización moratoria.

Como consecuencia de lo anterior procedió a dictar sentencia absolutoria.

2.2. De la apelación de la parte demandante.

Indicó que la demandante trabajó para la demandada desde el 4 de julio de 2013, desempeñándose como asesora de servicio y para el 6 de octubre de 2014, bajo acta de modificación del contrato se le asigna como asesora en el área de mercadeo y el 18 de marzo de 2015 por parte de la empresa dan por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral

y sin justa causa; aseguró que la señora Gaviria en ese lapso de tiempo acudió por urgencias a la EPS Sura por mas de 47 veces, por lo que debido a unas botas de dotación que le daba la empresa, presentó una enfermedad común denominada fascitis plantar severa. Indicó que es evidente que se violó por parte de la empresa el derecho a la estabilidad laboral reforzada y es que si bien la actora para la época del despido no tenía una incapacidad que sustentara la discapacidad, fue precisamente ese momento que aprovechó para pasarle su carta de despido, pues es que la señora Johanna llevaba mas de un año acudiendo al centro de salud por esa situación.

Aseguró que la jurisprudencia constitucional ha amparado la estabilidad ocupacional reforzada en sentencia SU-049/17 (acudió a su tenor literal)

Puntualizó que la demandante en su interrogatorio de parte mencionó que después del despido y para proceder con una nueva vinculación laboral se le hizo valoración médica y se dejó nota de su patología; pide entonces se revoque la decisión y se concedan las pretensiones de la demanda

2.3. Alegatos finales.

-Dentro del término concedido para alegaciones finales las partes guardaron silencio.

3. Consideraciones

3.1. Problema Jurídico

Atendiendo las inconformidades expuestas, el problema a dilucidar radica en determinar, si la demandante para el momento de terminación de su contrato, se encontraba cobijada por la figura de la estabilidad laboral reforzada y si hay lugar entonces al reintegro.

3.2. Desarrollo Del Problema Jurídico

Para desatar el problema expuesto, lo primero que debe señalarse es que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, que por su propia naturaleza consensual, permite que cualquiera de los contratantes que no desee continuar con el contrato pueda darlo por terminado.

Con base en lo anterior y por regla general el empleador tiene la libertad de despedir a cualquier trabajador sin que exista una razón para ello, y lo único que debe hacer el empleador es pagar la respectiva indemnización por despido injustificado, así lo tiene establecido el Art. 64 del CST., que a su tenor dice: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:...”

Entonces, si el empleador paga la indemnización correspondiente, -como sucedió en el presenta caso- el trabajador no tiene nada qué demandar por cuanto el despido se hizo en las condiciones que la ley permite, esto es pagando la indemnización a que haya lugar.

No obstante toda regla general tiene su excepción o excepciones y es así como la ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando proteger a los trabajadores que sufran o soporten alguna limitación que los ponga en situación en debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato que impiden que este (el empleador) pueda despedirlos sin que

medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

Para que se pueda dar aplicación a alguna de las anteriores prerrogativas o garantías, se hace necesario que el trabajador reúna los requisitos necesarios para activar la protección y los demuestre fidedignamente, ello en aplicación del principio general de la carga de la prueba; artículo 167 C.G.P., aplicable por analogía al juicio laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La norma en cita establece: “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

La Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, así reza:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria¹, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó², la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto 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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador

1 Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

2 Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.”

Como se observa, la Corte Suprema de Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

Ahora, también lo ha dejado claro la alta magistratura que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la Ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido³.

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó la Alta Corporación⁴;

“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.”

El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, así lo reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia mencionada:

“En sentencia CSJ SL5181-2019, sobre el grado de la limitación y la forma de acreditar dicho aspecto, se indicó:

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral; cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

Sobre este último aspecto, la Sala en providencia SL11411-2017, haciendo alusión a las sentencias CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, señaló:

«En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es 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. (...)

³ Sentencia del 30-01-2019, radicación 71395 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo

⁴ Sentencia 9-06-2021, radicado 72776 MP Gerardo Botero Zuluaga:

Finalmente, y con respecto al ejercicio probatorio en casos como el presente es del caso recordar que en reciente pronunciamiento⁵, la Corte suprema expresó:

“Se insiste, esta Corte tiene establecido que, para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, «sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional» (CSJ SL572-2021).”

Y más recientemente {providencia SL5700-2021 del 1 de diciembre de 2021}, expresó:

“Con el fin de dar respuesta a los cuestionamientos de la censura, es pertinente efectuar las siguientes consideraciones, para lo cual la Sala se remite a lo señalado en la sentencia CSJ SL1054-2021:

1. Protección a la situación de discapacidad en materia laboral

No se desconoce que determinar cuándo surge el amparo en materia laboral a una persona en condición de discapacidad, conlleva una labor con determinado nivel de complejidad, por cuanto de la concreción de tal situación y el nivel de dificultad que esta le representa para «autorrealizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad» (Ley 361 de 1997), en este caso en el ámbito laboral, dependerá la existencia o no de la protección foral.

La idea expuesta cobra suma importancia en la medida que las personas pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

*Ahora bien, la tutela de la discapacidad, que se enmarca en el reconocimiento a las personas en una condición especial, como desarrollo del principio fundamental de la dignidad humana, como verdaderos sujetos de derecho, obliga a la necesaria integración en todos los ámbitos de la vida social, personal y política, de manera autónoma. Ello nos invita a que el amparo se dispense en situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado por esa razón. **Pero si el nivel de discapacidad no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad con los demás, no hay lugar a aplicar el resguardo legal, por lo menos en el campo laboral.***

Debe señalarse que la sola consideración de aplicar el amparo a una persona con cierto nivel de discapacidad, aun cuando esta le permita su participación autónoma y plena en el campo laboral, puede considerarse, en sí misma como discriminación, al no reconocerse esa capacidad real que el trabajador posee para desempeñarse en el rol laboral.”

Teniendo en cuenta el anterior recuento legal y jurisprudencial, y en aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 de C.G.P., aplicable por analogía, es menester verificar si la demandante cumplió con su obligación procesal de demostrar su estado de discapacidad al momento de la finalización del vínculo, primer requisito para activar la presunción contenida en la norma.

Dicho lo anterior, se impone entonces revisar las pruebas que aportó la activa, partiendo por la historia clínica arrimada al plenario que obra a partir del folio 50 del expediente digitalizado;

⁵ Sentencia SL 5438 de 2021 Radicación No.° 87616

con respecto a la patología denunciada, se aprecia una primera consulta el día 27 de febrero de 2014 en la que refiere dolor en el pie, posteriormente se evidencian consultas los días, 05, 10, 12, 25, 28 de marzo, el 21, 27 de mayo 16, 20, 27 de junio, 02, 11, 14, 17, 25, 28 y 29 de julio 04, 06, 21, 28, de agosto, 03 17, 20, 23 de septiembre, 07, 10, 20 30 de octubre 10, 19, de noviembre, 16, 31 de diciembre todos estos del año 2014. Durante los meses de enero, febrero marzo y abril del año 2015 no se relacionan atenciones por la patología de fascitis plantar siendo la primera atención de esa anualidad el día 19 de mayo, esto es con posterioridad a la desvinculación que recordemos se verificó el 18 de marzo de 2015, fecha en la que se le recomendó el uso de calzado de suela blanda

Se llamó en interrogatorio al representante legal de la demandada (multimedia No. 03 VideoAudienciaTramitePruebas min. 30:15)

Manifestó no conocer personal ni directamente a todos los empleados, pero intenta estar al tanto de ellos, aseguró que conoció de las dolencias físicas de la demandante y que además la empresa tomó todas las medidas necesarias para la salvaguarda de su condición; señaló que el contrato finalizó sin justa causa cancelándose la indemnización respectiva y manifestó además no había ningún elemento que indicara que la demandante estuviera cobijada por alguna estabilidad laboral reforzada, señaló que cuando la trabajadora ingresó se le dotó de los elementos de protección, que posteriormente se efectuó una modificación al contrato respetándosele el salario, incluso incrementándose de \$622.000 a \$650.000 y agregando al mismo una bonificación de \$186.000, para respetar las comisiones hasta diciembre de 2014, continuó diciendo que una vez verificado que no existía ninguna restricción o elementos que apuntaran a alguna discapacidad, y agregó que la afirmación de que las botas de dotación fueron las que generaron sus dolencias no fue demostrada y señaló además que siempre se determinó que su patología fue de origen común, nunca estuvo asociada a un problema laboral y señaló que las botas eran obligatorias para poder laborar en taller.

La activa no arrimó más pruebas.

De las pruebas documentales que se arrimaron y de las manifestaciones efectuadas por el representante legal de la demandada poco se puede extraer respecto al impacto o graduación que pudieran llegar a tener las patologías de la activa. Recuérdese que no es cualquier clase de limitación la que se encuentra cubierta por la especial protección del Art. 26 de la ley 361 de 1997, sino aquella que sea de un carácter significativo que imponga concluir que esta es al menos moderada.

Esta sede, dando aplicación a la comunidad de la prueba, procede a revisar lo allegado por la pasiva que ilumine lo relacionado con el problema planteado; es así como se advierte a folio 288 la notificación de dictamen 38555358 en la que se califica la patología como de origen común, empero dicho dictamen no informa sobre pérdida de capacidad laboral, y sobre el particular no fue allegada ninguna otra prueba

Se tomó interrogatorio de parte a la demandante (multimedia No. 03 VideoAudienciaTramitePruebas min. 19:45)

Señaló que el cargo que ocupó fue como asesora de servicio, manifestó que si fue objeto de reubicación laboral por parte del empleador pero que no fue respetado su salario ni las condiciones laborales, aseguró que la finalización del contrato fue por su problema de salud, de manera unilateral y sin justa causa, cancelándose una indemnización muy baja; dijo que fue calificada su patología por parte de la EPS, pero no hubo pérdida de capacidad laboral; manifestó que con posterioridad a la finalización de la relación tuvo una nueva relación laboral en Praco Didacol.

Así entonces, revisado lo aportado por la activa y la pasiva debe decirse sin lugar a dudas, que no aparece demostrado que la extrabajadora sea destinataria del postulado de la estabilidad laboral reforzada.

A esa conclusión se llega al advertirse que, si bien la demandante acudió en no pocas oportunidades a cita por dolor en sus pies, y las múltiples atenciones devinieron en terapias de rehabilitación, lo cierto es que no se tiene ni una sola prueba que demuestre que se presentó una discapacidad o limitación que comprometiera su actividad; y es que es necesario reiterar que no es cualquier dolencia, ni la reiterada atención médica la que genera el fuero de estabilidad laboral, lo que se protege es el trato discriminatorio, del cual no hay reporte, teniéndose que agregar que para el momento del despido la demandante no había vuelto a consultar por un espacio de casi 3 meses.

Se observa en las pruebas adosadas, que la pasiva conocía de la existencia de las patologías de la demandante, sin embargo, estas no se ajustan en el grado requerido para que se active a su favor la protección pretendida contenida en la ley 361 de 1997, pues en realidad no es destinataria de la misma.

Así entonces, visto que la demandante no logró demostrar el estado de discapacidad en el que alegaba encontrarse, imposible se torna atribuir a su favor la orden de reintegro, ni la indemnización deseada, confirmándose entonces la decisión del a quo.

4. Costas

Se abstiene la Sala de imponer condena por concepto de costas procesales, habida cuenta que, de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría conocido del asunto en grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, atendiendo lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

5. Decisión

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 350 del veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el **Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, instaurada por el señor **JOHANNA MARIA GAVIRIA RODRIGUEZ** contra **MONTAJES DE INGENIERIA DE COLOMBIA MICOL S.A.**

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por lo expuesto.

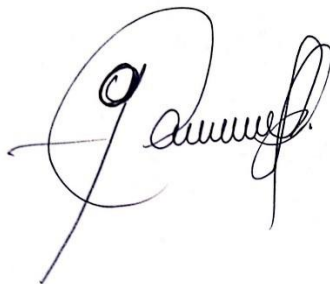
TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **a73d1b843f29ce2869f455ff97ecf15b15534221f23aea53f4725a2f7dcb287f**

Documento generado en 19/05/2023 12:02:13 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>