

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**GRUPO:** APELACIÓN SENTENCIA  
**DEMANDANTES:** EDNA EDITH BRAVO  
MARÍA ISABEL VAQUIRO TAPIERO  
**DEMANDADOS:** INDUSTRIAS PLINCO LTDA.  
AEROINFABLES S.A. C.I.  
MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO  
**RADICACIÓN:** 76.001.31.05.004.2010-00766.02

**Guadalajara de Buga, Valle, veintiocho (28) de febrero del año dos mil veintitrés (2023).**

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la Sentencia No. 0266 del treinta (30) de octubre de dos mil catorce (2014), proferida por el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

**SENTENCIA No. 15**

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 06

**1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.**

1.1. La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el diecisiete (17) de junio del año 2010<sup>1</sup>, surtiendo su reparto ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde se produjo, el auto admisorio número 2040 del primero (01) de Julio de 2010<sup>2</sup> a través del cual, el despacho judicial mencionado, impartió la orden de tramitar bajo los cauces del proceso ordinario laboral de primera instancia, la demanda interpuesta por **EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO** contra **INDUSTRIAS PLINCO LTDA**, y solidariamente contra los socios **MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO** y la sociedad **AEROINFABLES GROUP S.A. C. I.**

No obstante, el mencionado despacho judicial dictó el auto No. 021 del 15 de enero de 2013, a través del cual, en cumplimiento a lo dispuesto por el Acuerdo PSAA11 - 8987 de 2011, dispuso la remisión del expediente para que surtiera su trámite ante el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali. Estrado judicial que conforme lo dispuso en auto 0127 del 28 de enero de 2013, avocó conocimiento<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Carpeta Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 12

<sup>2</sup> Expediente digitalizado No. 2 Pág. 24

<sup>3</sup> Expediente digitalizado No. 1 Pág. 58 a 59

**1.2.** En lo que toca a los HECHOS<sup>4</sup> que motivaron la presentación de la demanda, los mismos permiten ser informados de manera sucinta, en los siguientes términos:

Afirmaron las demandantes, obrando por conducto de apoderado judicial: **(1)** Que ingresaron a laborar a la empresa INDUSTRIAS PLINCO LTDA, de forma continuar e ininterrumpida así: A) MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO desde el 31 de agosto de 1990. B) EDNA EDITH BRAVO ERAZO desde el 31 de agosto de 1992. **(2)** Como salario recibían la suma de \$530.000 **(3)** Desempeñaron el cargo de operarias de sellado **(4)** Que fueron despedidas unilateralmente por el empleador en forma ilegal, injusta y verbal el día 31 de diciembre de 2009, que la prestación del servicio fue ininterrumpida durante todo el tiempo laborado. **(5)**. Que MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO padecía enfermedad profesional de túnel del carpo, la que se agravaba con el permanente y continuo manejo de la máquina de sellado. **(6)**. Que EDNA EDITH BRAVO ERAZO padecía de leucopenia, hipotiroidismo, osteoporosis y, al momento del despido ilegal e injusto por el empleador, se encontraba incapacitada por hospitalización desde el 30 de diciembre de 2009, incapacidad que terminaba el 16 de enero. **(7)**. Que la empresa demandada no envió las copias de los pagos a la seguridad social integral., omitiendo esta obligación legal. **(8)**. Que los demandados no han pagado la totalidad de prestaciones sociales adeudadas, liquidadas con base en el contrato realidad por todo el tiempo realmente laborado. **(9)**. Que al momento del despido ilegal e injusto padecían enfermedad de lo que estaba informado el empleador.

**1.3. PRETENSIONES**, acuden al proceso laboral con el objeto de que se condene a la demandada INDUSTRIAS PLINCO LTDA y solidariamente a los socios MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y la sociedad AEROINFLABLES GROUP S.A. C. I. y en favor de cada una de las demandantes, conforme lo siguiente: **(1)**. Se declare que entre las demandantes y las demandadas existió un contrato de trabajo a término indefinido en los extremos mencionados. **(2)**. El despido unilateral, ilegal e injusto no produce efectos de conformidad con el párrafo 1 del Art 29 de la Ley 789 de 2002 porque el empleador no acreditó el pago de los aportes por cotizaciones a la seguridad social integral y parafiscalidad. LAS DEMANDADAS TIENEN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA porque al momento del despido se encontraban enfermas. **(3)**. Consecuencia de lo anterior, las demandadas deben reintegrar a las actoras al cargo de operarias, que desempeñaban al momento del despido ilegal e injusto o a otro de igual o superior categoría que pueda ser desempeñado por cada una de ellas, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde el día del despido que lo fue el 31 de diciembre de 2009 hasta el día del reintegro efectivo con los incrementos legales. **(4)**. como pretensión subsidiaria de la declaración anterior, deben pagar la indemnización por despido ilegal e injusto, en la suma de diecisiete millones de pesos a cada una o el mayor valor que resulte probado en el proceso. **(5)**. También deben cancelar los accionados, el valor del reajuste de las prestaciones sociales definitivas por todo el tiempo realmente laborado en la suma de: **(A)**. Cesantías: diecisiete millones de pesos a cada una o el mayor valor que resulte probado en el proceso. **(B)**. Intereses a las Cesantías por todo el tiempo laborado en la suma de dos millones de pesos a cada una o el mayor valor que resulte probado en el proceso. **(1)** Primas legales de junio y diciembre a partir del año de 2002 las cuales deben ser reliquidadas. **(2)**. Indexación de las pretensiones **(3)**. Indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T. modificado por el Art 29 de la ley 789 de 2002 **(4)**. Condene en costas y agencias en derecho a las demandadas.

**1.4.** Una vez notificadas las codemandadas **INDUSTRIAS PLINCO LTDA**, y **AEROINFLABLES GROUP S.A. C. I.**, y el señor **Manuel Alejandro Mendieta** por conducto de apoderado judicial, obrando en conjunto y al unísono, allegaron el respectivo escrito de **respuesta a la demanda**<sup>5</sup>, pronunciándose frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en los que van del 1º al 3º, que tocan con inicio de la relación laboral, cargo

<sup>4</sup> Archivo digital No. 01. Pág. 7 y siguientes.

<sup>5</sup> Expediente Digitalizado No. 1, Pág. 86 y siguientes.

desempeñado y último salario; frente a los demás dijeron no ser ciertos, ser falsos o simplemente no constarle.

Aclaran en su respuesta, en relación con lo afirmado en el hecho cuarto del escrito de demanda - el que fue aceptado de forma parcial-, que las demandantes renunciaron, prueba de ello es que en las liquidaciones de prestaciones sociales - aportadas por la misma apoderada de la parte demandante, y que se encuentran debidamente suscritas o firmadas por las ex trabajadoras-, se manifiesta que el motivo de retiro es por mutuo acuerdo, o sea renuncia, lo cual desvirtúa que las mismas hayan sido despedidas sin justa causa como se afirma, por otra parte, el retiro por renuncia si se dio en el año 2009 como se afirma por la parte demandante pero la fecha real de retiro es 30 de diciembre de 2009, lo que quiere decir que los derechos que emanan de la relación laboral se hicieron exigibles desde esta fecha.

Hizo ver que la empresa no conocía del estado de salud de las demandantes por cuanto, nunca se notificó por parte de la ARP, Enfermedad de origen Profesional, como tampoco de enfermedad común. Sumado, precisó que realizó el pago de aportes a la seguridad social y para ello se aportan, además lo que operó fue una renuncia.

Bajo esos argumentos pasó a pronunciarse frente a las **pretensiones** de la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones habida cuenta de que, si bien existió un contrato de trabajo, este terminó por mutuo consentimiento, sin que las demandantes fueran beneficiarias de una protección laboral reforzada, amén de que no fue comunicada y tampoco existe nexo causal entre aquella y la forma de terminación del vínculo laboral. Como **excepciones de fondo**, formuló: Prescripción y Buena Fe Exenta de Culpa. Por su parte, en escrito adicional formularon como **excepciones previas** la de (i) inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones y la de (ii) inexistencia del demandante o del demandado.

**1.5.** Examinada la contestación allegada, se dictó el auto interlocutorio No. 060 del 03 de febrero de 2014 por medio del cual se tuvo por contestada la demanda en debida forma por las sociedades INDUSTRIAS PLINCO LTDA, y AEROINFABLES GROUP S.A. C. I., y el señor Manuel Alejandro Mendieta. A continuación, en el mismo acto, se señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS

**1.6.** En la fecha prevista – 24 de febrero de 2014- en audiencia pública No. 165, se agotó la etapa de conciliación, correspondiendo señalar nueva fecha para continuar con la diligencia. La que se reanudó el 03 de marzo de 2014, en audiencia de trámite No. 190, en la que se declararon no probadas las excepciones previas propuestas y frente a lo cual, el extremo pasivo formuló recurso reposición, en subsidio el de apelación, último que fue concedido al no reponerse la decisión. La que fue finalmente confirmada, en momento posterior, en segunda instancia con auto 125 del 09 de septiembre de 2014.

Seguidamente, en la referida diligencia en curso, se continuó con la etapa de saneamiento, fijación del litigio – estableciendo el mismo, luego de tener por probados los extremos de la relación entre Industrias PLINCO LTDA Y SA con cada una de las demandantes, el cargo desempeñado y último salario, aunado a que la ex empleadora pagó a las actoras lo que consideró adeudarle por prestaciones sociales y vacaciones. Pasó a señalar que el litigio se dirige al deber de determinar: (i) La forma como terminaron los contratos de trabajo de las actoras, es decir, si por despido o mutuo acuerdo. (ii) si al finalizar los vínculos laborales las demandantes padecían alguna enfermedad que las hicieran personas con derecho a disfrutar de estabilidad laboral reforzada para así determinar si hay lugar acceder a la petición de reintegro o en subsidio la indemnización por despido ilegal o injusto (iii) En el evento de no prosperar la anterior pretensión se debe verificar la fecha de inicio de las relaciones laborales entre las actoras y PLINCO con el fin de confirmar si hay lugar o no ordenar el reajuste de prestaciones sociales. (iv). analizar la responsabilidad que le pueda asistir a los restantes demandados, frente a las pretensiones que fueran aquí acogidas - seguidamente se continuó

con el decreto de pruebas-. Una vez finalizada en debida forma la diligencia surtida, se programó fecha para continuar con la audiencia del artículo 80 del CPTSS. (Expediente Digitalizado Pág. 109 a 119)

**1.7.** Mediante auto No. 1316 del 12 de junio de 2014, en cumplimiento a lo dispuesto mediante Acuerdo No PSAA14-101547 del 4 de junio de 2014 proferido por el Honorable Consejo Superior de la Judicatura donde se ordenó la extinción de los Juzgados Tercero, Cuarto y Noveno de Descongestión, se dispuso la redistribución de los expedientes a su cargo, avocando conocimiento de este asunto en ese momento, el Juzgado Sexto Laboral De Descongestión Del Circuito De Cali (V). (expediente digitalizado pagina 144)

**1.8.** Mediante sentencia No. 266 del 30 de octubre del año 2014, la Juez Sexta de Descongestión Laboral de Circuito de Cali resolvió: **(i)** DECLARAR probada la excepción denominada: “inexistencia de la obligación” a favor de INDUSTRIAS PLINCO LTDA., MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y AEROINFLABLES GROUP S.A C.I. **(ii)** ABSOLVER a INDUSTRIAS PLINCO LTDA., MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y AEROINFLABLES GROUP S.A C.I. de todas y cada una de las pretensiones que en su contra formularon EDNA EDITH BRAVO ERAZO y MARÍA ISABEL VAQUIRO TAPIERO. **(iii)** condenó en costas a la parte vencida.

**1.9.** Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, se dispuso la remisión de la sentencia dictada, ante el superior funcional, con el objeto de resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, el que fue concedido mediante auto No. 805 del 10 de noviembre de 2014. (archivo digital No. 01 Pág. 187)

**1.10.** Mediante auto No. 1064 del 15 de diciembre de 2014, dictado por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali se admitió la apelación de la sentencia y dio traslado a las partes, de igual modo mediante providencia del 27 de mayo de 2021 -auto No. 588-, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali dispuso correr traslado a las partes por el término de cinco (5) días, para que presente de forma escrita sus alegatos de conclusión. Con todo, no obstante, la nombrada instancia judicial en virtud de la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022, dispuso la remisión del presente asunto a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, lo que habilita a esta colegiatura para que proceda a resolver.

## **2. MOTIVACIONES**

### **2.1. Del fallo<sup>6</sup>**

Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que no se discute que María Isabel Váquiro y Edna Edith Bravo sostuvieron contratos de trabajo con la demandada Industrias PLINCO LTDA. Y S.A., la primera desde el 13/01/1992 a 30/12/2009 y la segunda, desde 09/01/1996 al 30/12/2009 desempeñando ambas el cargo de oficios varios y con una última asignación salarial de \$530.000 para cada una de ellas. – indicó que eso está probado en fol. 16,21.46, 150 y 151-. De igual modo, indicó que es un hecho que no se controvierte que la ex empleadora les canceló lo que consideró adeudarle por prestaciones sociales y vacaciones.

Así, como problema jurídico estableció el deber de determinar: **(i)** La forma como terminaron los contratos de trabajo de las actoras, es decir si por despido o por mutuo acuerdo **(ii)** Si al finalizar los vínculos laborales las demandantes padecían alguna enfermedad que las hicieran

---

<sup>6</sup> Expediente digitalizado No. 01, (Pág. 176 y siguientes)

personas con derecho a disfrutas de estabilidad laboral reforzada para así determinar si hay lugar a acceder a la petición de reintegro o en subsidio la indemnización ilegal o injusto (sic). (iii) En el evento de no prosperar la anterior pretensión, se debe verificar la fecha de inicio de las relaciones laborales entre las actoras y PLINCO (sic) con el fin de confirmar si hay lugar o no a ordenar el reajuste de prestaciones sociales (iv) Analizar la responsabilidad que le pueda asistir a los restantes demandados que fueron aquí acogidas (sic).

Conforme lo establecido pasó a analizar aspectos sobre la terminación del contrato de trabajo, haciendo ver que, en el sublite, no se reconoció la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empleadora, ésta afirmó que fueron las accionantes quienes renunciaron, y en la liquidación de prestaciones de cada una de ellas, se registró que la terminación había sido de mutuo acuerdo (folios 21 y 48).

En ese orden ideas, las demandantes tenían que acreditar que fue la empresa PLINCO LTDA., quien les terminó su contrato de trabajo. Carga probatoria con la que no cumplieron por las siguientes razones: (i) En la demanda se informó que la terminación del contrato fue verbal, pero se describieron las circunstancias en que aconteció. (ii) La demandante MARÍA ISABEL VAQUIRO TAPIERO (folio 172) en el interrogatorio de parte adujo que fue despedida verbalmente por el señor ALEJANDRO MENDIETA. (iii) La demandante EDNA EDITH BRAVO ERAZO (folio 173) en el interrogatorio de parte adujo que la llamaron a la oficina firmar la liquidación y que don Alejandro le informó que si no firmaba la misma luego no tendría plata para pagarle. No hay alusión expresa a un despido en concreto (iv) La testigo MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ (folio 179) adujo que le consta que las accionantes fueron despedidas porque ella vio las cartas de despido que les pasó el señor Alejandro Mendieta. Se pregunta la a quo, cómo es posible esa afirmación si la terminación fue supuestamente verbal y en el sumario no existe ninguna carta de terminación?. La testigo no es creíble. (v) La testigo CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA (folios 180 a 181) sobre quien recayó tacha de sospecha - que no desmerita inmediatamente el testimonio, pero si exige mayor rigurosidad en su análisis-, mostró una versión de la forma en que ocurrió la terminación contractual, adujo que a todas las reunieron y ella estuvo allí, agregó que no hubo ninguna manifestación por parte del empleador agregó: "simplemente nos pasaron un papelito que decía el sueldo, eso fue como si nos mandaran a vacaciones".

En vista de lo anterior, indicó que, al existir múltiples versiones de un solo hecho, no puede esa juzgadora darles credibilidad a los dichos de las testigos y en consecuencia las demandantes no probaron el despido, con lo que se caen las pretensiones de la demanda por las siguientes razones: (i) Ya se declaró la existencia de los contratos de trabajo de las accionantes mediante providencia ejecutoriada, por tanto, no deben realizarse más pronunciamientos al respecto. (ii) No se pueden declarar terminados injustamente los contratos de trabajo porque no hay prueba fehaciente y creíble del despido. (iii) La protección de estabilidad laboral reforzada se basa en la no terminación unilateral del contrato de trabajo en razón de limitación física del trabajador, según lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y aquí no está probada esa situación por tanto, aunque la accionante MARÍA ISABEL VAQUIRO TAPIERO probó padecer de túnel del carpo para el momento de la terminación (folios 28 a 34) lo que la hacía una persona con limitaciones, no puede presumirse que la terminación contractual fue en razón de la misma, al no estar probado un acto unilateral del empleador. (iv) En lo que respecta a la señora EDNA EDITH BRAVO ERAZO si bien tenía patologías de origen común al momento de la terminación, no está probado que éstas le generaban limitación física que la hiciera beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, y no estaba incapacitada para el momento en que se finiquitó su contrato, pues la atención medica ocurrió a las 16:42 p in. del día 30 de diciembre de 2009 y la salida de la accionante fue el 31 de diciembre a las 12:16, es decir, el día siguiente, por tanto para el instante en que le expidieron la incapacidad ya había cesado el contrato de trabajo (folios 59 y 60), salvo que la terminación haya sido en la Clínica pero la demandante afirmó que fue el 30 de diciembre en las instalaciones de la empresa (v) Al no existir despido ilegal por violación a la estabilidad laboral reforzada no hay lugar al reintegro con el correspondiente pago

de salarios y prestaciones. **(vi)** Los extremos cronológicos que se declararon en el sublite y los liquidados por la empresa demandada son los mismos, por tanto, no hay lugar a reliquidación de prestaciones sociales. **(vii)** No hay lugar tampoco a la indemnización por despido por que se reitera no está probado el despido. **(viii)** Al no existir salarios ni prestaciones insolutas no hay lugar a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. no aplica. **(ix)** Así como tampoco era exigible la obligación contenida en el parágrafo 1 del mismo artículo, porque la exigencia allí contenida sólo procede para la terminación del contrato en los términos del artículo 64 del C.S.T., es decir, despido injustificado, que repite el despacho no está probado **(x)** Si no hay obligaciones insolutas no hay cifras por indexar.

En conclusión, señaló que las demandantes no lograron acreditar en debida forma el supuesto fáctico fundamental de sus pretensiones, el despido injusto, por tanto, todas sus pretensiones están llamadas al fracaso respecto de INDUSTRIAS PLINCO LTDA y en cuanto a los demandados solidarios MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y AEROINFLABLES GROUP S.A. C.I., al no haberse establecido responsabilidad del empleador directo, no puede aplicarse la responsabilidad solidaria de que trata el artículo 36 del C.S., en esos términos impartió decisión absolutoria la que se profirió en los términos antes anunciados.

## **2.2. De la apelación<sup>7</sup>**

El extremo plural por activa, obrando por conducto de apoderada judicial, interpuso de forma escrita recurso de apelación dentro de la oportunidad conferida, quien inconforme con la decisión señaló que eleva recurso de apelación contra la sentencia No 266 del 30 de octubre de 2014, que declaró probada excepción y absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas, sustentado su dicho en las siguientes manifestaciones:

1.- Consideró el despacho que las demandantes no probaron suficientemente que la terminación del contrato de trabajo hubiera sido producto de la decisión unilateral del empleador y sin justa causa, pues no dio crédito suficiente a las declarantes en el proceso que manifestaron que la terminación del contrato fue como consecuencia del despido ilegal e injusto.

2 - Es de advertir que este proceso por razones de descongestión pasó por varios despachos judiciales y en estas condiciones las pruebas quedaron reducidas a las simples palabras escritas que en su momento el juez que conocía consideró suficiente para el proceso. El que una de las declarantes hubiera manifestado que observó una carta de despido - aunque el despido fue verbal-, no significa que hubiese mentido o que, aunque el despido finalmente fue verbal no hubiera estado precedido de la manifestación patronal de despedir a las trabajadoras mediante carta sin justa causa. Ante estas dudas, al juzgador le compete reabrir el debate probatorio para precisar lo que en su sentir es contradictorio o no es claro, porque se trata de garantizar a las demandantes en este caso, la efectividad de los derechos sustanciales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social. Las demandadas fueron quienes no probaron que el despido hubiera sido como lo alegaron en la contestación: mutuo acuerdo. y lo consignado en ese sentido en documento proveniente y elaborado por el empleador no constituye plena prueba de lo allí expresado.

3. - La tacha a un testigo no conlleva a exigirle más allá de lo que le consta en forma personal y directa. En este caso, la testigo cuyo testimonio fue tachado fue clara y precisa en su exposición sobre la forma del despido y circunstancias de modo, tiempo y lugar.

4.- Considera que con la prueba documental aportada y no tachada por la parte opositora, la prueba testimonial e interrogatorio de parte recaudados, está suficientemente probado que el empleador PLINCO LTDA despidió sin justa causa a las demandantes encontrándose en tratamiento por enfermedad cada una de ellas.

---

<sup>7</sup>Expediente digitalizado No. 01, (Pág. 185 a 186)

5.- La favorabilidad como principio constitucional y legal debe aplicarse al resolver este caso y debe aplicarse el principio de Indubio Pro Operario por las razones antes expresadas.

6.- Por estar probado que la terminación del contrato laboral tuvo origen en despido unilateral por parte del empleador sin justa causa estando enfermas las trabajadoras demandantes, les asiste el derecho a que se reconozcan en su favor las pretensiones solicitadas en la demanda.

### **2.3. Alegatos.**

Conforme el término otorgado por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, mediante auto No. 1064 del 15 de diciembre de 2014, se evidencia que, en la oportunidad conferida, las demandantes allegaron sus respectivos escritos. (Archivos 2 del expediente digitalizado, carpeta 2ª instancia).

#### **2.3.1. Alegatos presentados por la parte demandante.**

Comparece con el fin de que se revoque la sentencia por cuanto, en su dicho: 1) Están suficientemente probados los extremos temporales del contrato de trabajo, cargo desempeñado. En su sentir quedó demostrado el despido unilateral, pero se apreció con mayor rigor lo formal que lo sustancial 2). Las pruebas allegadas y practicadas, no se apreciaron de forma armónica bajo el principio de favorabilidad. 3). Se demostró al interior del proceso que las demandantes presentaban problemas de salud que eran conocidos por su empleador. No podían conciliar. 4). No se valoró en debida forma la liquidación final como un acto exclusivo del empleador.

### **3. CONSIDERACIONES**

#### **3.1. Procedencia del recurso de apelación.**

De los reparos formulados por el recurrente, en la forma que fueron presentados al momento de interponer el recurso de apelación propuesto y conforme los términos consagrados en el artículo 66 A del CPTSS que consagra que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a resolver el siguiente:

#### **3.2. Problema jurídico.**

Conforme a los planteamientos vertidos en el recurso de alzada interpuesto por la demandante, se habrá de determinar:

1. Si la terminación del contrato de trabajo que existió entre la sociedad INDUSTRIAS PLINCO LTDA, y las ex trabajadoras EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO, en el momento y forma que se produjo – 30 de diciembre de 2009- configuró un despido unilateral sin justa causa por parte del empleador

O en su defecto.

2. Si la terminación del contrato de trabajo que existió entre la sociedad INDUSTRIAS PLINCO LTDA, y las ex trabajadoras EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO, en el momento y forma que se produjo – 30 de diciembre de 2009- configuró un despido discriminatorio dada la condición de salud de las demandantes para ese momento.

Caso en el cual, y de forma previa, se habrá de determinar si EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO, al momento de terminar su vínculo laboral eran merecedoras de la estabilidad laboral reforzada y si se demostró nexos causal entre la terminación del contrato de trabajo y la condición de salud de las demandantes.

3. En el eventual caso de salir avante alguno de los anteriores interrogantes, se habrá de determinar si hay lugar a reconocer las pretensiones de la demanda en la forma que están consignadas.

### **3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.**

#### **3.2.1. Del despido unilateral**

Al respecto ha enseñado la Corte Suprema de Justicia que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, entre otras, porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa causa o de manera injusta, evento en el cual, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas. (artículo 66 CST)

Ahora bien, para que opere la indemnización por despido sin justa causa, corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios (CSJ SL098-2023 rad. 88193)

#### **3.2.2. Del mutuo acuerdo:**

En sentencia CSJ SL4037-2022 rad. 88974 el alto tribunal, analizó lo siguiente:

*“Entonces, con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del CC, **el error, la fuerza y el dolo, como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, sino que deben acreditarse plenamente en el proceso;** circunstancia que no ocurrió en el sub lite, como más adelante se verá.*

*“Ahora, como el recurrente también cuestiona la validez del acta de conciliación, porque en su criterio, se pactó una indemnización que es una acreencia cierta e indiscutible, bien vale la pena recordar que esta corporación ha precisado que este mecanismo de solución de conflictos tiene límites con respecto a esa clase de derechos del trabajador, y que para que estos pierdan tal connotación y se consideren discutibles y, por ende, susceptibles de ser incluidos en un **acuerdo o transacción,** no es suficiente con que alguna de las partes lo cuestione, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el empleado, so pretexto de que el empresario controvierta su nacimiento (CSJ SL1982-2019 y CSJ SL1639-2022).*

*Es por ello, que una interpretación armónica de los artículos 13 y 14 del CST conduce a sostener «que en nuestro ordenamiento laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de figuras jurídicas tales como la transacción o la conciliación», las que de cara a ese principio protector resultan legítimas para evitar conflictos en las relaciones obrero patronales y así facilitar el saneamiento de las controversias de índole laboral (CSJ SL1639-2022).*

(..)

*“**De tal manera que cuando el contrato laboral finaliza por mutuo acuerdo, no hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa,** como se precisó en la sentencia CSJ SL, 29 nov. 2005, rad. 23903”*

(...)

*“Adicionalmente, es preciso tener en cuenta que como el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo entre las partes, no debía liquidarse la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST, en proporción al tiempo laborado, pues se calcularon salarios y prestaciones debidos, respecto de los cuales la parte actora no muestra inconformidad alguna y, además, se incluyó la suma objeto de conciliación que pactaron las partes; por tanto, no existe en efecto valorativo alguno por parte del Tribunal.*



(...).

*Siendo así, es evidente que la terminación del contrato de trabajo que se desarrolló entre las partes operó por acuerdo de voluntades y, además, no se advierte que la empresa se haya comprometido a pagar una indemnización por despido sin justa causa, como parece entenderlo la censura, ni que la suma objeto de conciliación correspondiera a ese concepto, o que el trabajador se estuviese acogiendo a un plan de retiro ofrecido por la empresa.*

(...).

*Es por ello que, la demandada solo se obligó de manera clara, expresa y unívoca, a cancelar la liquidación de las prestaciones sociales, realizada en los términos legales, y la suma objeto de conciliación, cuya finalidad fue la de zanjar las diferencias que existían sobre el carácter salarial de unos pagos, pero en ningún momento establece que la accionada estaba obligada a sufragar la cifra equivalente a la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta la totalidad el tiempo laborado al servicio de la entidad. Este documento tampoco da cuenta de que la decisión de finalizar el contrato de trabajo haya sido consecuencia de la implementación de un plan de retiro ofrecido por el empleador.*

(...).

*Además, del texto de la conciliación transcrita, **no se desprende que alguna de las partes, en especial el demandante, estuviere en desacuerdo con su contenido, como tampoco que dicho trabajador tuviera la creencia que el vínculo contractual estaba finalizando en forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador; por el contrario, esa prueba documental muestra la conformidad del promotor del proceso con el arreglo conciliatorio, en torno a la ruptura de su nexa contractual, sin que se evidencien tampoco vicios de fuerza, presiones o coacciones**".*

*"Por consiguiente, atendiendo los lineamientos jurisprudenciales transcritos, para que la indemnización por despido sin justa causa tenga estatus de derecho cierto e indiscutible, es necesario que la finalización del vínculo hubiera ocurrido por decisión unilateral del empleador, sin aducir justa causa para tomar tal determinación; o que las partes expresamente hubieran acordado darle tal connotación".*

(...).

*"Siendo así, es evidente que la terminación del contrato de trabajo que se desarrolló entre las partes operó por acuerdo de voluntades y, además, no se advierte que la empresa se haya comprometido a pagar una indemnización por despido sin justa causa, como parece entenderlo la censura, ni que la suma objeto de conciliación correspondiera a ese concepto, o que el trabajador se estuviese acogiendo a un plan de retiro ofrecido por la empresa.*

***Es por ello que, la demandada solo se obligó de manera clara, expresa y unívoca, a cancelar la liquidación de las prestaciones sociales, realizada en los términos legales, y la suma objeto de conciliación, cuya finalidad fue la de zanjar las diferencias que existían sobre el carácter salarial de unos pagos, pero en ningún momento establece que la accionada estaba obligada a sufragar la cifra equivalente a la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta la totalidad el tiempo laborado al servicio de la entidad. Este documento tampoco da cuenta de que la decisión de finalizar el contrato de trabajo haya sido consecuencia de la implementación de un plan de retiro ofrecido por el empleador. (resaltas y subrayas de la Sala)***

### **3.2.2. De la estabilidad laboral reforzada – fuero de estabilidad por salud-**

*La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan 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 el efecto la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 regula el tema, en cuanto establece la prohibición legal de despedir o terminar el contrato de la persona que se encuentre en situación de discapacidad. Señalando la norma: "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.

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, recordada en sentencia CSJ SL014-2023 rad. 90924, ha enseñado lo siguiente:

"Al efecto, es pertinente destacar respecto del alcance de la protección, lo que indicó esta misma Sala en providencia CSJ3896-2021, CSJ SL2660-2018, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 25 marzo 2009, radicado 35606, ratificada por CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicado 39207 y CSJ SL10538-2016, entre otras; y las sentencias CSJ SL2786-2018, CSJ SL10538-2016, CSJ SL17945-2017, CSJ SL24079-2017 y CSJ SL51140-2018. En esta última señaló:

[...] no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora **o el encontrarse en incapacidad médica** para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15% (negrilla fuera del texto)

[...]

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

En ese orden, es necesario concluir que la Corte ha determinado que para que opere la protección del citado artículo es necesario que el trabajador cumpla con tres requisitos: **(i)** una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; **(ii)** que el empleador conozca la situación y, **(iii)** que la relación laboral termine con ocasión de esta (CSJ SL2660-2018).

Aclarando que la garantía reclamada procede exclusivamente para las personas que presenten afectaciones físicas, psíquicas o sensoriales en los grados requeridos, conforme a la regulación vigente para la época, y no para las que tengan cualquier tipo de discapacidad, se hallen en incapacidad o con algún diagnóstico por afecciones de salud.

*Por lo tanto, al tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera automática para eventos no contemplados en la mencionada norma (CSJ SL2786-2018).*

*En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL572-2021, lo reiteró así:*

*Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.*

*Es por ello 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.*

*Por último, frente al presupuesto, «[...] que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo», esta Sala ha indicado que esta protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias.*

*De modo que, si la decisión de finalizar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera (CSJ SL1360-2018)».*

### **3.3. De la valoración probatoria:**

*Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.*

*En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.*

*Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.*

### 3.4 De lo probado en el proceso.

Las demandantes han acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental que se encuentra discriminada de la siguiente manera:

Pruebas a favor de **MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO**:

#### Archivo digital No. 1. Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Certificado de Cámara de Comercio de INDUSTRIAS PLINCO LTDA.	19
2	Certificado de Cámara de Comercio de AEROINFLABLES GROUP S A C I	25
3	Contrato de trabajo a término indefinido, en el que se informa inicio de labores el 13/01/1992 para desempeñar oficio "varios"	31
4	Copias de recibos de pago de salarios en los que se evidencia que se desempeñaba en el "cargo de sellado".	35
5	Liquidación final de prestaciones sociales, en el que se evidencia extremos de la relación laboral entre el 13/01/1992 a 30/12/2009. Motivo de la terminación mutuo acuerdo entre las partes ( <b>sin firma</b> )	39
6	Dos cartas de fechas mayo 29 de 1991 y otra de junio 8 de 2006 sobre extremos temporales de la relación laboral. En la primera dirigida al ICBF se informa que labora desde el <b>21/08/1990</b> en la segunda se certifica la misma fecha de ingreso.	41
7	Carta del ISS del <b>14/07/2008</b> haciendo recomendaciones laborales al empleador con motivo de diagnóstico de la trabajadora relacionado como 1. SÍNDROME DE TÚNEL CARPIANO BILATERAL 2. EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL	45
8	Historia Médica de 2007 y 2008 en la que se evidencia remisiones para fisioterapia	47
9	Historia Laboral emitida por el fondo de pensiones en julio 2009 – ISS-	69

Pruebas relacionadas en la demanda a favor de **EDNA EDITH BRAVO ERAZ**:

#### Archivo digital No. 3 Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Contrato de trabajo	89
2	Carta de fecha MARZO 4 de 2008 sobre fecha de ingreso	91
3	Liquidación final de prestaciones sociales	93
4	Recibos de pago de salarios	95
5	Historia Médica.	97
6	Carta de la NUEVA EPS, del 10/12/2009 informando la desafiliación por Mora.	120

De igual modo, hicieron valer a su favor el **interrogatorio de parte** al representante legal de la entidad demandada **INDUSTRIAS PLINCO LTDA**, señor Manuel Alejandro Mendieta Castillo, quien indicó: --PRIMERA PREGUNTA: Diga si es cierto o no que el día 30 de diciembre de 2009, Usted manifestó a las señoras EDNA EDITH BRAVO, MARIA ISABEL VAQUIRO y a todo el personal que laboraba en la empresa, que hasta dicho día la empresa realizaba actividades laborales. — CONTESTO: No es cierto. — SEGUNDA PREGUNTA: Diga si es cierto sí o no que el día 30 de diciembre de 2009 fueron terminados todos los contratos de trabajo, el personal que laboraba en industrias PLINCO LTDA, incluidas EDNA EDITH BRAVO y MARIA ISABEL VAQUIRO. CONTESTO—: No es cierto que fuera a todo el personal, pero a MARIA ISABEL VAQUIRO y EDNA EDITH BRAVO si se llegó a un acuerdo. - —TERCERO PREGUNTA----- Diga si es cierto sí o no que el 30 de diciembre de 2009, Usted manifestó a EDNA EDITH BRAVO y a MARIA ISABEL VAQUIRO, que debían firmar la liquidación definitiva de contrato de trabajo, porque al no hacerlo podrían no recibir sus prestaciones. —CONTESTO----- No es cierto. —CUARTA PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que durante el tiempo que laboró MARIA ISABEL VAQUIRO estuvo incapacitada por enfermedad general y al momento de la terminación del contrato de trabajo estaba con padecimientos de salud. CONTESTO—Es cierto que durante el tiempo que estuvo trabajando tuvo incapacidades como cualquier otra persona.—QUINTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no que EDNA EDITH BRAVO estuvo

incapacitada durante el desempeño de sus labores y el día 30 de Diciembre de 2009 fue incapacitada nuevamente.—CONTESTO— Es cierto pero aclaro que el 30 de Diciembre no estuvo incapacitada.— SEXTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no que MARIA ISABEL VAQUIRO ingreso a laborar en la Empresa PLINCO LTDA el 31 de Agosto de 1990 — CONTESTO— -No lo sé, habría que mirar los documentos. — SEPTIMA PREGUNTA—Diga si es cierto o no que EDNA EDITH BRAVO ingreso a laborar a la empresa INDUSTRIAS PLINCO LTDA, el 31 de agosto de 1992. — CONTESTO— No lo sé, habría que mirar los documentos. -----OCTAVA PREGUNTA----- Es cierto sí o no que después del 30 de diciembre de 2009, la empresa INDUSTRIAS PLINCO LTDA como tal, no continuo en labores. ----- CONTESTO----- No es cierto, si continúo labores. —NOVENA PREGUNTA-----Es cierto sí o no que la liquidación definitiva de contrato de trabajo de las señoras EDNA EDITH BRAVO y MARIA ISABEL VAQUIRO no incluyó todo el tiempo realmente laborado por cada una de dichas trabajadoras. El apoderado judicial de la parte demandada objeta la pregunta aduciendo que dentro de las pruebas están las liquidaciones los tiempos que parecen allí son los que estiman necesarios. CONTESTO. No es cierto. Las prestaciones se liquidaron con el tiempo real. Es todo. (Audiencia pública No. 371 del 23/04/2014, expediente digitalizado Pág. 128)

Como pruebas testimoniales a favor de las demandantes ofrecieron para que fueran recibidas en declaración las siguientes: CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA y MARIA DORIS RESTREPO GOMEZ quienes dijeron:

**Testimonio de CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA.** PREGUNTADA. Sírvase informar al despacho si conoce de vista, trato y comunicación a los señores EDNA BRAVO ERAZO y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO y en caso afirmativo dé razón de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, igualmente informará si les une a ellos algún vínculo familiar o de parentesco. - CONTESTO - si las conozco, a la señora ISABEL cuando yo entré a trabajar a Industrias PLINCO ella trabajaba ahí, eso fue en el año 1991 y a la señora EDNA entró después, eso fue en el año 1992. Nosotras fuimos despedidas, y nos dieron una plata, decía que prima, sueldo, bonificación. La señora María Isabel tenía problemas en el túnel carpiano de ambas manos y la señora EDNA estaba incapacitada de una pierna, no recuerdo si estaba incapacitada al momento del despido. En este estado se le concede el uso de la palabra a la apoderada de la parte demandante quien interroga la testigo así: PREGUNTADA —sabe usted en qué forma se terminó el contrato de trabajo de las señoras EDNA BRAVO y MARIA ISABEL VAQUIRO. CONTESTO. -, de forma verbal, eso me consta porque a todas nos reunieron y yo estuve ahí. PREGUNTADA. Ha dicho usted que el contrato de trabajo de MARIA ISABEL VAQUIRO y EDNA BRAVO terminó en forma verbal, sabe usted si dichas señoras fueron despedidas o ellas renunciaron. CONTESTO. Fueron despedidas, eso lo sé por qué todas estábamos reunidas. PREGUNTADA. Sabe usted que día fueron despedidas las señoras EDNA BRAVO y MARIA ISABEL VAQUIRO. CONTESTO. El 30 de diciembre, no recuerdo el año. PREGUNTADA. Sabe usted si hubo alguna manifestación del empleador al momento del despido a las señoras MAIRA ISABEL y EDNA BRAVO. CONTESTO. No, simplemente nos pasaron un papelito que decía el sueldo, eso fue como si nos mandaran a vacaciones. PREGUNTADA. En este estado se le concede el uso de la palabra al apoderado de PLINCO LIMITADA quien interroga la testigo así: PREGUNTADA —sírvase informar al despacho si sabe usted de algún acuerdo o arreglo que tuvieron las demandantes con la empresa PLINCO para su retiro. CONTESTO. -, no. PREGUNTADA —sabe usted, si al momento del despido les pagaron alguna indemnización o bonificación por retiro. CONTESTO. -, no, allí decía bonificación, pero para nosotras no era bonificación, eso era el sueldo porque se trabajaban extras, dominicales, trasnochos y todo estaba ahí, no era bonificación ni tampoco indemnización. PREGUNTADA —según lo que acaba de manifestar, entonces a las demandantes siempre les pagaban el mismo monto que recibieron en ese momento. CONTESTO. -, en parte porque allí nos atrasaban mucho las extras, los trasnochos y a lo último eso era los que nos debían por atrasos. (Audiencia pública No. 473 del 19/05/2014, expediente digitalizado Pág. 137)

**Testimonio de MARIA DORIS RESTREPO GOMEZ.** PREGUNTADA. Sírvase informar al despacho si conoce de vista, trato y comunicación a los señores EDNA BRAVO ERAZO y MARIA ISABEL VAQUERO TAPIERO, y en caso afirmativo dé razón de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, igualmente informará si le une a ellos algún vínculo familiar o de parentesco.----- CONTESTO —si las conozco, a EDNA desde 1982 y a la señora MARIA ISABEL en el año 1990 en la empresa industrias PLINCO, porque allí trabajábamos juntas hasta el año 2009 porque a todas nos liquidaron porque nos despidieron, eso me consta porque yo vi las cartas de despidos que nos pasó Alejandro Mendieta. En este estado se le concede el uso de la palabra a la apoderada de la parte demandante quien interroga la testigo así: PREGUNTADA —sabe usted qué fecha fueron despedidas las señoras MARIA ISABEL VAQUIRO y EDNA BRAVO. CONTESTO.-. el 30 de diciembre de 2009. PREGUNTADA —sabe usted si el despido se produjo dentro de la jornada laboral. CONTESTO. -, sí. PREGUNTADA — sabe usted si las señoras MARIA ISABEL VAQUIRO y EDNA BRAVO tenían problemas de salud o estaban en tratamiento médico o estaban incapacitadas al momento del despido. CONTESTO.-.si estaban enfermas, EDNA estaba en ese momento incapacitada y MARIA ISABEL tenía un tratamiento de túnel carpiano. PREGUNTADA—sabe usted si antes de la fecha de despido la empresa industrias PLINCO estaba enterada de los problemas de salud o de incapacidades o tratamientos médicos de las señoras EDNA BRAVO y MARIA ISABEL VAQUIRO. CONTESTO.-. sí, claro que la empresa sabia de sus enfermedades. En este estado se le concede el uso de la palabra al apoderado de PLINCO LIMITADA quien interroga la testigo así: PREGUNTADA —sabe usted si a las demandantes al momento del despido les pagaron algún tipo de indemnización o bonificación por despido. CONTESTO. - eso no es indemnización, ni tampoco liquidación, fueron mal liquidadas. PREGUNTADA —sabe usted si las demandantes tuvieron algún arreglo con don ALEJANDRO para salir de la empresa. CONTESTO - no. (Audiencia pública No. 473 del 19/05/2014, expediente digitalizado Pág. 135)

Las codemandadas **INDUSTRIAS PLINCO LTDA**, y **AEROINFABLES GROUP S.A. C. I.**, acompañaron el escrito de demanda con la liquidación definitiva del contrato de trabajo suscrita por la demandante Edna Edith Bravo Erazo en la que se evidencia que dicho documento se elaboró conforme las prestaciones laborales que se causaron dentro de una relación laboral que inició el 09 de enero de 1996 y terminó el 30 de diciembre de 2009 por mutuo acuerdo y en el que se consignó “ se hace constar por las partes que con el pago de la suma de dinero que hace referencia la presente liquidación, queda transada cualquier diferencia relativa al contrato de trabajo que ha quedado terminado, pues ha sido de común animo transar definitivamente, como en efecto se transa, todo reclamo pasado, presente o futuro que tenga por causa el mencionado contrato. Por consiguiente, esta transacción tiene como efecto la extinción de las obligaciones provenientes de la relación laboral que existió entre patrono y trabajador, quienes recíprocamente se declaran a Paz y Salvo por los conceptos expresados, excepto en cuanto a derechos ciertos e indiscutibles del trabajador que, por cualquier circunstancia, estén pendientes de reconocimiento o pago” (Expediente Digitalizado No. 02 Pág. 99)

Practicaron el interrogatorio de parte a las demandantes **EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO.**

**EDNA EDITH BRAVO** confesó que: -PRIMERA PREGUNTA: Diga si es cierto o no si dentro de la liquidación se menciona como motivo de retiro, mutuo acuerdo. —CONTESTO: No es cierto, no fue como motivo de retiro de mutuo acuerdo, porque nosotros veníamos con contrato a término indefinido y eso nos cogió como de sorpresa cuando nos llamaron a la oficina a firmar la liquidación. —SEGUNDA PREGUNTA: Diga si es cierto sí o no que dentro de la liquidación existe un rubro que dice bonificación por retiro. CONTESTO—: Si es cierto porque don Alejandro nos dijo que si no firmaba esa liquidación más adelante él no tendría plata para pagar. —TERCERO PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que la enfermedad que tenía en ese momento era riesgo común no de origen profesional. —CONTESTO-----Si, era un riesgo, porque cuando salí empecé con el problema de la pierna, tuve un desgarre y cuando me empezó el dolor fui al médico y me mando medicamentos y el 30 de diciembre de 2009 me

desgarre el músculo, hubo una abertura del músculo que hizo ese día que me dejaran hospitalizada, no recuerdo de que tanto fue la abertura. —CUARTA PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que los tratamientos que le realizaron fueron con analgésicos CONTESTO—Es cierto .—QUINTA PREGUNTA- — Diga si es cierto o no que la fecha de retiro de la empresa fue el 30 de Diciembre del año 2009.—CONTESTO— Si es cierto— SEXTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no que el inicio de su incapacidad fue el 30 de Diciembre del año 2009— CONTESTO—Si es cierto y aclaro que esa incapacidad no me fue pagada por la empresa y además fueron suspendidos mis servicios con la EPS, quedando sin tratamiento por eso. — SEPTIMA PREGUNTA—Diga si es cierto o no que la enfermedad hipotiroidismo que padeció en su momento en el 2009 había antecedentes en su familia. — CONTESTO— Si es cierto. -- ----Es todo. (Audiencia pública No. 371 del 23/04/2014, expediente digitalizado Pág. 127 a 128)

**MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO.** confesó que: “PRIMERA PREGUNTA: Diga si es cierto que en la liquidación el motivo de retiro que aparece allí es de mutuo acuerdo y que este documento reposa dentro de las pruebas aportadas. Se le concede el uso de la palabra a la apoderada judicial de la parte actora manifestando: “considero y solicito modificar la pregunta por cuanto en primer lugar existe el documento aportado a folio 21, del expediente por lo que la pregunta en la forma en que se ha presentado puede inducir a error. El Juzgado rechaza la anterior objeción toda vez que estamos en un interrogatorio de parte donde ese tipo de preguntas son permitidas por la ley. CONTESTO: No es cierto. — -----SEGUNDA PREGUNTA: Diga si es cierto sí o no que dentro de la mencionada liquidación existe un rubro que dice bonificación por retiro..... CONTESTO—: No. —TERCERO PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no con relación a su tratamiento de enfermedad, las recomendaciones dadas por la ARP eran por un periodo de tiempo de cuatro meses. —CONTESTO-----Es cierto y aclaro no se cumplieron por la Empresa, no se respetaron los cuatro meses que me dieron de reposo, porque seguí normalmente mi trabajo, la empresa no le tomó importancia a lo que mandó el seguro, que era el encargado en ese tiempo. —CUARTA PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que cumplió con las diez secciones de fisioterapia ordenadas por la ARP. — --CONTESTO—Es cierto que asistí a las diez secciones, pero aclaro que fueron mandadas por el médico de cabecera. —QUINTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no si le ordenaron alguna incapacidad durante ese tiempo.— CONTESTO— No, no estuve incapacitada en ese tiempo— SEXTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no si existió algún tipo de incapacidad por la ARP de calificación de invalidez—CONTESTO—No.— SEPTIMA PREGUNTA—Diga si es cierto o no que la fecha de retiro fue el 30 de diciembre del año 2009.— CONTESTO— Si fui despedida verbalmente por el empresario ALEJANDRO MENDIETA el 30 de Diciembre de 2009.-----Es todo”. (Audiencia pública No. 371 del 23/04/2014, expediente digitalizado Pág. 125 a 126)

### 3.5. Caso Concreto

En el asunto bajo examen corresponde señalar de entrada que no reviste controversia alguna el hecho de que las demandantes Edna Edith Bravo y María Isabel Váquiro Tapiero prestaron sus servicios mediante contrato de trabajo a termino indefinido a favor de la sociedad INDUSTRIAS PLINCO LTDA Y SA, dentro de los extremos temporales que fueron determinados por el a quo, así como no fue objeto de discusión en la respectiva instancia judicial el cargo desempeñado por cada una de ellas, el ultimo salario devengado y el pago de sus prestaciones legales. Hechos que de igual no fueron discutidos en el recurso de apelación formulado.

En virtud de lo anterior, evidencia esta Colegiatura que la recurrente centra su disenso, en una alegación ambigua e imprecisa que pretende, **por un lado**, se reconozca que la terminación del contrato de trabajo que se produjo entre las actoras y la empresa demandada se enmarcó bajo los postulados propios de un despido unilateral sin justa causa, debiéndose reconocer en consecuencia las pretensiones de la demanda, que para el caso corresponderá a la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST – conforme los alegatos formulados-. De otro, pretende se declare que las demandantes contaban con estabilidad reforzada al estar

amparados bajo fuero de salud al momento en que, en su dicho, operó el despido, por tanto, son merecedoras de las pretensiones invocadas en la demanda, que, para el caso, en un examen integral de lo pedido en el escrito de demandada, sería el reintegro. Situaciones disímiles no planteadas de forma concreta y bajo el rigor que merece determinar en orden lógico, los reproches que se le realiza al fallo atacado, pues se presentan las reclamaciones como situaciones concomitantes y sin precisar la pretensión principal. Pues no se puede desconocer que “la parte que apela está obligada a sustentar de manera puntual, clara y suficiente, sin que ello implique el establecimiento de fórmulas sacramentales” (CSJ SL019-2023; rad. 92576)

**Con todo, conforme las precisiones anotadas, se ocupará la Sala de determinar en primer lugar si en el presente asunto existen elementos de prueba que permitan dar cuenta que en la terminación del vínculo laboral de las actoras con la empresa demandada se configuró un despido unilateral por parte del empleador, tal como lo alegan.**

Al respecto se verifica que en el escrito inicial se informó que fueron despedidas unilateralmente por el empleador en forma ilegal e injusta el día 31 de diciembre de 2009, lo cual se hizo de manera verbal, después de laborar continua e ininterrumpidamente, desde el inicio de la relación laboral. (hecho cuarto)

Por su parte, el extremo demandado en su escrito de respuesta señaló que “las demandantes renunciaron, prueba de ello son las liquidaciones de prestaciones sociales, aportadas por la misma apoderada de la parte demandante, y que se encuentran debidamente suscritas o firmadas por las ex trabajadoras. Que el motivo de retiro es por mutuo acuerdo, o sea renuncia, lo cual desvirtúa que las mismas hayan sido despedidas sin justa causa como se afirma, por otra parte, dijeron que el retiro por renuncia si se dio en el año 2009 como se afirma por la parte demandante, pero la fecha real de retiro es 30 de diciembre de 2009. (respuesta al hecho 4)

Conforme la controversia presentada, el juez de instancia tras valorar los elementos de prueba aportados concluyó que no se pueden declarar terminados injustamente los contratos de trabajo porque no hay prueba fehaciente y creíble del despido, y en esos términos fulminó su decisión de no declarar probada la pretensión del despido unilateral, sin que fuera procedente la condena a la indemnización del artículo 64 del CST.

Establecido el escenario planteado y entendiendo que ahora acude el recurrente a confutar la decisión adoptada, extrayendo de su alegato de forma concreta lo que refiere al despido unilateral, que el a quo no dio crédito suficiente a las declarantes en el proceso que manifestaron que la terminación del contrato fue como consecuencia del despido ilegal e injusto. Aunado, señaló que las demandadas fueron quienes no probaron que el despido hubiera sido como lo alegaron en la contestación: mutuo acuerdo. y **lo consignado en ese sentido en documento proveniente y elaborado por el empleador no constituye plena prueba de lo allí expresado**”, pasa esta colegiatura a examinar si le asiste razón a la recurrente en las afirmaciones esbozadas:

Sea lo primero indicar que las pruebas que sirvieron de sustento a la decisión adoptada, fueron presentadas o solicitadas por la propia parte actora, y en la justificación para su pertinencia en lo que refiere a la liquidación final aportada al plenario indicó: “Pruebo hecho 1” en el caso de MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO y en el caso de EDNA EDITH BRAVO ERAZO, informó: “Pruebo parcialmente hechos 1,2 y 3”, es decir, frente a los documentos aportados en la forma que fueron allegados la parte demandante exhibe plena conformidad y les imprime, desde su introducción al proceso, como elemento de prueba a ser valorado.

Ahora bien, la parte demandada en su escrito de respuesta, frente a la citada documental, señaló que “en virtud del principio de la comunidad de la prueba, manifestó que me adhiero a



REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO  
 GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA  
 RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2010-00766.02

todas y cada una de las presentadas por la parte demandante y me reservaré el Derecho de conainterrogar a todos los testigos presentado por la parte demandante”.

Por su parte el artículo 244 del CGP, aplicable por analogía, señala que **“Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado**, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento. Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, **elaborados**, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, **se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.** (...). **La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad”.**

Así las cosas, se constata de entrada que los documentos aportados al plenario por las demandantes como prueba de la liquidación definitiva que operó frente a sus contratos, reflejan entre otros, los siguientes enunciados: **“se hace constar por las partes que con el pago de la suma de dinero que hace referencia la presente liquidación, queda transada cualquier diferencia relativa al contrato de trabajo que ha quedado terminado, pues ha sido de común animo transar definitivamente, como en efecto se transa, todo reclamo pasado, presente o futuro que tenga por causa el mencionado contrato. Por consiguiente, esta transacción tiene como efecto la extinción de las obligaciones provenientes de la relación laboral que existió entre patrono y trabajador, quienes recíprocamente se declaran a Paz y Salvo por los conceptos expresados, excepto en cuanto a derechos ciertos e indiscutibles del trabajador que, por cualquier circunstancia, estén pendientes de reconocimiento”**

De igual modo se verifica que se anuncia en ambas liquidaciones como motivo de terminación: **“mutuo acuerdo entre las partes”** y se establece una **bonificación de retiro** para el caso de EDNA EDITH BRAVO en cuantía de **\$2.522.685** y en el caso de MARÍA ISABEL VAQUIRO TAPIERO en la suma de **\$3.034.704**.

**INDUSTRIAS PLINCO LTDA**  
 NIT. 890.306.040 - 9

**LIQUIDACION DEFINITIVA CONTRATO DE TRABAJO**

APellidos y nombres: BRAVO BRAVO EDNA EDITH  
 Documento identidad: 27.479.994 DE TAMPANANGO  
 Motivo: MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES  
 Fecha inicio contrato: 09 de enero de 1998  
 Fecha de liquidación: 30 de diciembre de 2008

<b>BASE LIQUIDACION CESANTIAS</b>	530.000	FECHA CALCULO CESANTIAS	01-01-08
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	7.939	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	TOTAL DIAS	360
<b>TOTAL BASE CESANTIAS</b>	<b>588.319</b>		
<b>BASE LIQUIDACION PRIMAS</b>	530.000	FECHA CALCULO PRIMAS	01-07-08
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	0	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	TOTAL DIAS	180
<b>TOTAL BASE PRIMAS</b>	<b>580.320</b>		
<b>BASE LIQUIDACION VACACIONES</b>	530.000	FECHA CALCULO VACACIONES	09-01-98
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	7.939	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	DIAS VACACIONES	210
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	DIAS DESFRUTADOS	190
<b>TOTAL BASE VACACIONES</b>	<b>587.918</b>	DIAS PENDIENTES	18
<b>BASE LIQUIDACION INDEMNIZACION</b>	0	FECHA CALCULO INDEMNIZACION	0
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	0
COMISIONES PROMEDIO	0	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
<b>TOTAL BASE INDEMNIZACION</b>	<b>0</b>	TOTAL DIAS	0

**CESANTIAS** 595.216  
**INTERESES DE CESANTIAS** 71.028  
**PRIMA DE SERVICIOS** 294.820  
**VACACIONES** 252.541  
**BONIFICACION RETIRO** 2.522.685  
**NOMINA DICIEMBRE** 548.800  
**ANTICIPO PRIMA** 294.800  
**TOTAL A LIQUIDAR** 4.000.000

CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE

FIRMA EMPLEADOR: NIT. 890.306.040 - 9  
 FIRMA DEL TRABAJADOR: 27.479.994 DE TAMPANANGO

**INDUSTRIAS PLINCO LTDA**  
 NIT. 890.306.040 - 9

**LIQUIDACION DEFINITIVA CONTRATO DE TRABAJO**

APellidos y nombres: VAQUIRO TAPIERO MARIA ISABEL  
 Documento identidad: 21.686.980 DE CALI  
 Motivo: MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES  
 Fecha inicio contrato: 13 de enero de 1992  
 Fecha de liquidación: 30 de diciembre de 2008

<b>BASE LIQUIDACION CESANTIAS</b>	530.000	FECHA CALCULO CESANTIAS	01-01-08
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	1.389	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	TOTAL DIAS	360
<b>TOTAL BASE CESANTIAS</b>	<b>581.677</b>		
<b>BASE LIQUIDACION PRIMAS</b>	530.000	FECHA CALCULO PRIMAS	01-07-08
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	0	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	TOTAL DIAS	180
<b>TOTAL BASE PRIMAS</b>	<b>580.320</b>		
<b>BASE LIQUIDACION VACACIONES</b>	530.000	FECHA CALCULO VACACIONES	13-01-92
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	30-12-08
COMISIONES PROMEDIO	1.389	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	DIAS VACACIONES	275
AUXILIO TRANSPORTE	50.320	DIAS DESFRUTADOS	275
<b>TOTAL BASE VACACIONES</b>	<b>581.380</b>	DIAS PENDIENTES	18
<b>BASE LIQUIDACION INDEMNIZACION</b>	0	FECHA CALCULO INDEMNIZACION	0
SALARIO PROMEDIO	0	FECHA INICIAL	0
COMISIONES PROMEDIO	0	FECHA FINAL	0
HORAS EXTRAS PROMEDIO	0	LICENCIAS	0
<b>TOTAL BASE INDEMNIZACION</b>	<b>0</b>	TOTAL DIAS	0

**CESANTIAS** 595.683  
**INTERESES DE CESANTIAS** 70.882  
**PRIMA DE SERVICIOS** 294.820  
**VACACIONES** 256.834  
**BONIFICACION RETIRO** 3.034.704  
**NOMINA DICIEMBRE** 548.800  
**ANTICIPO PRIMA** 294.800  
**TOTAL A LIQUIDAR** 4.000.000

CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE

FIRMA EMPLEADOR: NIT. 890.306.040 - 9  
 FIRMA DEL TRABAJADOR: 21.686.980 DE CALI

Expediente digitalizado Fol. 39 y 93

Aunado a lo anterior, se constata en las citadas documentales que las demandantes no consignaron reparo alguno en cuanto a los valores cancelados, o la imposición de aceptar los referidos ofrecimientos que puedan dar lugar a entender que se produjo un vicio en el consentimiento o que para ese momento se encontraban bajo coacción alguna.

De tal suerte, que no es de recibo para esta Corporación que la recurrente pretenda valerse ahora del recurso de apelación para desconocer el contenido de los citados documentos, los que no fueron tachados en su oportunidad desde la presentación de la demanda, y, por el contrario, conforme el análisis vertido, gozan de pleno valor probatorio.

Lo anterior cobra mayor sustento al advertir que conforme las pruebas practicadas en este asunto, el representante legal de **INDUSTRIAS PLINCO LTDA**, señor Manuel Alejandro Mendieta Castillo al momento de absolver interrogatorio de parte manifestó que no era cierto que se hubiera ejercido presión alguna a las actoras para firmar la liquidación definitiva y que lo que se produjo en ese momento 30 de diciembre de 2009 fue un acuerdo con varios trabajadores para terminar sus contratos de trabajo, entre los que se encontraban las demandantes.

En armonía, con lo examinado hasta aquí, se valoran los testimonios de las testigos presentadas por el extremo activo, para el caso el de la señora CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA quien mencionó que “Nosotras fuimos despedidas, y nos dieron una plata, decía que prima, sueldo, bonificación” y señaló que el contrato terminó de forma verbal, eso me consta porque a todas nos reunieron y yo estuve ahí. Aludiendo que las demandantes fueron despedidas, y que eso lo sabe por qué todas estábamos reunidas” y cuando le preguntaron que, si hubo alguna manifestación del empleador al momento del despido de las demandantes, contestó que no, que simplemente les pasaron un papelito que decía el sueldo, eso fue como si nos mandaran a vacaciones, en cuanto a la pregunta de que si sabe si les pagaron alguna indemnización o bonificación, dijo que no, que allí decía bonificación, pero para nosotras no era bonificación, eso era el sueldo porque se trabajaban extras, dominicales, trasnochos y todo estaba ahí, no era bonificación ni tampoco indemnización.

Por su parte, la testigo MARIA DORIS RESTREPO GOMEZ dijo que conoció a las demandantes en la empresa industrias PLINCO, porque allí trabajábamos juntas hasta el año 2009 porque a todas nos liquidaron porque nos despidieron, eso me consta porque yo vi las cartas de despidos que nos pasó Alejandro Mendieta.

De la valoración armónica de la prueba documental, interrogatorios y testimonial expuesta como ha quedado se colige sin asomo de duda que la demandada INDUSTRIAS PLINCO LTDA llegó a un acuerdo con un grupo de sus trabajadores para dar por finalizado el vínculo laboral, sin que existiera presión o engaños para ello, en contraprestación entregó una bonificación para zanjar cualquier discusión sobre derechos inciertos y discutibles, la que se incluyó en la liquidación final, y sin que las demandantes hubieran hecho manifestación de inconformidad alguna en ese momento o se haya demostrado en este asunto que la demandada se valiera de engaño o presión para que hubieran aceptado el acuerdo celebrado. Por tanto, no hay lugar a declarar que operó un despido unilateral como lo pretende la recurrente y en cuanto a las alegaciones en la forma que la juez valoró la tacha formulada sobre la declaración de la testigo CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA tal análisis en esta instancia resulta inane por cuanto, la Sala abordó un análisis armónico e integral sobre toda la prueba ya calificada sin desmeritar alguna, simplemente se dejó de lado en su valoración las contradicciones que exhibían conforme el principio de la sana crítica, y para el caso particular de la versión de la señora GÓMEZ NOGUERA basta referir que “la circunstancia de encontrarse el declarante adelantando acción judicial contra la parte demandada no es suficiente para tenerlo por testigo sospechoso -testimonio de compañera de trabajo” (CSJ SL334-2022, rad. 80505)

Así las cosas, encuentra esta corporación que no desatinó el juez de instancia al no declarar el despido unilateral y absolver a la indemnización reclamada.

**En cuanto al fuero de salud, que alegan las demandantes y el cual les brindaba amparo para no ser despedidas bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada.**

Conforme lo anterior, basta señalar que conforme las líneas jurisprudenciales abordadas en el acápite pertinente, corresponde establecer que el despido no se haya producido como un acto discriminatorio por la condición de salud del trabajador, frente a quien se debe verificar si soporta una afectación en su salud de tal talante que lo haga merecedor de la protección en su empleo, y si el empleador era conocedor de la misma. (CSJ SL014-2023 rad. 90924).

En la citada providencia - CSJ SL014-2023 rad. 90924-, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que:

*“Por último, frente al presupuesto, «[...] que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo», esta Sala ha indicado que esta protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias. De modo que, si la decisión de finalizar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera (CSJ SL1360-2018).*

*Así mismo, si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre la justa causa. De ahí que este último es el que tiene la carga de desvirtuar tal acto, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro, junto con el pago de los salarios y prestaciones que dejó de percibir y la sanción del pago de 180 días de salario que establece el inciso 2º de la norma en comento. En la sentencia precitada CSJ SL1360-2018, la Sala señaló:*

*(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

***(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.** En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.*

*Por lo tanto, la autorización por parte del Ministerio de Trabajo no es previa ni obligatoria cuando existe una causa objetiva, y en todo caso, el empleador puede demostrar en el litigio que el despido no obedeció a razones discriminatorias”.*

*Bajo lo anterior, conforme ya fue analizado en este asunto, las demandantes terminaron su contrato de trabajo por mutuo acuerdo, es decir, en principio no se puede señalar que se trató de un acto discriminatorio por su condición de salud.*

*Sumado a lo anterior, no se puede desconocer que como lo informaron las propias testigos arrimadas por la parte actora, la finalización del vínculo laboral en la forma que operó, se produjo no solo frente a las demandantes, sino frente a un grupo de trabajadores, con las cuales la empresa - por lo que evidenció en este caso- finalizó de común acuerdo sus contratos de trabajo. Hecho que permite inferir que no se trató de un acto discriminatorio al operar una causa objetiva.*

*Ahora bien, en los interrogatorios que rindieron las demandantes, confesaron: EDNA EDITH BRAVO, “Diga si es cierto sí o no que la enfermedad que tenía en ese momento era riesgo*

común no de origen profesional. —CONTESTO-----Si, era un riesgo, porque cuando salí empecé con el problema de la pierna, tuve un desgarre y cuando me empezó el dolor fui al médico y me mando medicamentos y el 30 de diciembre de 2009 me desgarre el músculo, hubo una abertura del músculo que hizo ese día que me dejaran hospitalizada, no recuerdo de que tanto fue la abertura. —CUARTA PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que los tratamientos que le realizaron fueron con analgésicos CONTESTO—Es cierto .—QUINTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no que la fecha de retiro de la empresa fue el 30 de Diciembre del año 2009.—CONTESTO— Si es cierto— SEXTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no que el inicio de su incapacidad fue el 30 de Diciembre del año 2009—CONTESTO—**Si es cierto** y aclaro que esa incapacidad no me fue pagada por la empresa y además fueron suspendidos mis servicios con la EPS, quedando sin tratamiento por eso.

MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO. Confesó que “Diga si es cierto sí o no con relación a su tratamiento de enfermedad, las recomendaciones dadas por la ARP eran por un periodo de tiempo de cuatro meses. —CONTESTO-----Es cierto y aclaro no se cumplieron por la Empresa, no se respetaron los cuatro meses que me dieron de reposo, porque **seguí normalmente mi trabajo**, la empresa no le tomó importancia a lo que mandó el seguro, que era el encargado en ese tiempo. —CUARTA PREGUNTA-----Diga si es cierto sí o no que cumplió con las diez secciones de fisioterapia ordenadas por la ARP. — --CONTESTO—Es cierto que asistí a las diez secciones, pero aclaro que fue mandadas por el médico de cabecera. —QUINTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no si le ordenaron alguna incapacidad durante ese tiempo. — CONTESTO— No, no estuve incapacitada en ese tiempo— SEXTA PREGUNTA— Diga si es cierto o no si existió algún tipo de incapacidad por la ARP o de calificación de invalidez— CONTESTO—No.—

Ahora bien, en el curso de este proceso no fue allegada calificación del estado de invalidez de las actoras que permita evidenciar que, en momento anterior al 30 de diciembre de 2009, presentaran una afectación en su salud superior al 15% o que con la historia laboral allegada se permita evidenciar un grado de discapacidad para ese momento que impidiera desempeñar sus labores, pues para el caso, conforme lo anterior, queda demostrado que ejercieron siempre su oficio hasta el momento en que finalizó la relación laboral.

Sin más consideraciones por innecesarias, al no haberse demostrado que la terminación del contrato de trabajo de las demandantes con la sociedad INDUSTRIAS PLINCO LTDA SA, estuviera motivado en acto discriminatorio por su condición de salud, sumado a que no se acreditó que las demandantes afrontaran al momento del despido una discapacidad que les impidiera desempeñarse en las labores que habitualmente relajaban al servicio de la sociedad demandada no hay lugar a declarar, como lo pretenden, que eran beneficiarias de la estabilidad laboral reforzada.

Cabe precisar que si bien en el caso de la señora MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO se constata al plenario unas recomendaciones laborales emitidas por medico fisiatra del extinto ISS de fecha 14 de julio de 2008, estas eran por termino de 4 meses y en el citado documento se requieren unos documentos para calificación de evento de salud (fl. 24), lo cierto es que no existe prueba de la calificación adelantada o la continuidad del tratamiento y al momento de dar respuesta en interrogatorio informó que ella siguió normalmente su trabajo.

Con todo, al encontrar que los reparos formulados por la parte demandante no tienen asidero legal para llevar a revocar o modificar la decisión adoptada en primera instancia, y expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, entendiendlo que deviene como un deber absolver a las convocadas a juicio INDUSTRIAS PLINCO LTDA SA, y solidariamente contra los socios MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y la sociedad AEROINFABLES GROUP S.A. C. I., de todas y cada una de las pretensiones contenidas en la demanda, tal como lo reseñó el juez de instancia, la Sala **CONFIRMARÁ** en su integridad la

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO  
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA  
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2010-00766.02

decisión adoptada en sentencia No. 266 del 30 de octubre de 2014 dictada por el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas.

#### **4. COSTAS**

La Sala se abstendrá de imponer condena en costas en esta instancia, habida cuenta que de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría conocido el proceso en grado jurisdiccional de consulta a favor de las demandantes.

#### **5. DECISIÓN**

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

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la Sentencia No. 266 del 30 de octubre de 2014 dictada por el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por EDNA EDITH BRAVO Y MARIA ISABEL VAQUIRO TAPIERO contra INDUSTRIAS PLINCO LTDA, y solidariamente contra los socios MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO y la sociedad AEROINFABLES GROUP S.A. C. I., conforme lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS**, por lo advertido en las consideraciones.

**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 ALZATE**

**Ponente**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO  
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA  
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2010-00766.02



**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: **b2f954b58daf4f78359cd26e56cf9b4472a76db5048c852bf4704dce8b23beb3**

Documento generado en 28/02/2023 02:18:49 PM

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

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