

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE: ANA CECILIA YANTEN
DEMANDADOS: BRILLADORA EL DIAMANTE S.A.
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

Guadalajara de Buga, Valle, tres (3) de mayo 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 demandada BRILLADORA EL DIAMANTE SA, contra la Sentencia No. 0154 del veinticinco (25) de agosto de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Cuarto 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. 59

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 14

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

1.1. La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el ocho (08) de marzo del año 2017¹, surtiendo su reparto ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde se produjo, previa inadmisión para subsanar, el auto admisorio número 1.682 del trece (13) de Julio de 2017² 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 **ANA CECILIA YANTEN** contra **BRILLADORA EL DIAMANTE S.A.**

1.2. En lo que toca a los HECHOS y PRETENSIONES³ que motivaron la presentación de la demanda, los mismos permiten ser informados de manera sucinta, en los siguientes términos:

Afirma la demandante ANA CECILIA YANTEN, obrando por conducto de apoderado judicial, lo siguiente: **(1)** Trabajó para la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A. **(2)**. Su vinculación se dio mediante contrato laboral a término indefinido desde el día 1º de enero de 1.999 hasta el día 23 de octubre de 2015. **(3)**. A partir del día 23 de octubre de 2015, la demandada de manera arbitraria e ilegal, varió los términos del contrato laboral, pasando de indefinido a término fijo inferior a 1 año, hasta el 22 de julio de 2016. **(4)**. Se desempeñaba como aseo y oficinas

¹ Archivo Digital No. 01 Pág. No. 121

² Archivo Digital No. 01 Pág. No. 136

³ Archivo digital No. 01 Pág. 124 a 135

varios, cumpliendo horario de nueve horas diarias, durante todos los días del mes y percibiendo como pago el salario mínimo legal mensual vigente. **5)** Su labor la desempeñó de forma personal, bajo continuada subordinación y dependencia del empleador quien daba órdenes, le imponía horarios de trabajo y era quien le pagaba su salario. **6)** El 17 de junio de 2016, después de 17 años de trabajo, BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., le notificó que el contrato no sería prorrogado y en consecuencia se daría por terminado el día 22 de julio de 2016. **7)** En meses previos y para el momento de la terminación de su vínculo laboral presentaba los siguientes diagnósticos: a) en marzo 22 de 2016: prurito e hinchazón en la pierna derecha, celulitis otros miembros. -b). en julio 07 de 2016. Protrusión inguinal derecha de nueve meses de evolución dolorosa, crecimiento reciente. – c). julio 29 de 2016 “articulaciones coxofemoral simétricas sin luxaciones y sin fracturas. Proceso inflamatorio con esclerosis a nivel de los acetábulos. “proceso inflamatorio más severo en la cadera izquierda. No se observan fracturas ni lesiones blásticas, ni líticas. Tejidos sin alteración”. -d). agosto 11 de 2016. “hernia inguinal bilateral sin obstrucción ni gangrena. Incisión en pliegue abdominal inferior bilateral. Disección por plano. Acceso pre peritoneal bilateral.” “hallazgo: saco inguinal indirecto bilateral el derecho conteniendo colon sin sufrimiento identificación y disección de sacos inguinales apertura del derecho, lisis de adherencias y reducción del colon a cavidad apertura y ligadura alta de saco (...)” “colocación de mallas (2) devypro de 15 x 15 centímetros que se fijan al cooper con DPS 0. Cierre de fascia involucrando malla con poliglactina PDS 0. Cierre de piel polipropileno 3-0.” – e). agosto 11 de 2016: “ortopedia dolor progresivo y severo de cadera izquierda hasta la rodilla. Radiografía que muestra artrosis severa con pérdida del espacio articular coxofemoral izquierdo y osteolitos en formación. Marcha con cojera analgica marcada. Movilidad cero a 90 grados flexión cadera. ABD a 30 grados rotaciones dolorosas, en 0”. - f). Agosto 11 de 2016 Historia clínica de cirugía – reparación bilateral de hernia inguinal con dos prótesis (..)” “artrosis severa cadera izquierda. recomendación cirugía de reemplazo de cadera izquierda (..)” g). 22 de febrero de 2017: “hay reducción del espacio articular coxofemoral izquierdo asociado a esclerosis y quistes subcondrales en el techo acetabular. Hay prominencia del borde externo vecino. No se visualizan fracturas. Hay osteofitos marginales en los cuerpos vertebrales lumbares”. **8)** Al momento del despido, la señora Ana Cecilia Yanten se encontraba en tratamiento médico por su estado de salud anterior y en ese mismo instante en preparación de dos cirugías – Herniorrafia Inguinal con Injerto o prótesis orden para cirugía de “reconstrucción de ligamento cruzado anterior y menisco rodilla izquierda”, en el centro médico OSTRUAMA VALLE SAS, tal y como se especifica medicamente en la orden que se aporta a la demanda.

Además del reemplazo total de la cadera izquierda. **9)** En la actualidad se encuentra en tratamiento pre quirúrgico para el procedimiento descrito en el punto anterior – “reemplazo total de la cadera izquierda”. **10)** Fue despedida injusta e ilegalmente contando con 59 años de edad, después de 17.5 años de servicio a la empresa, encontrándose enferma, calamitosa y en debilidad manifiesta. Sufriendo patologías crónicas como hipertensión arterial, hipotiroidismo, dislipidemias, histerectomía, sometida a procedimientos quirúrgicos de reparación bilateral de hernia inguinal con dos prótesis, sumado la preparación en que se encontraba para el reemplazo total de cadera. **11)** Dice ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada dada su edad y la enfermedad descrita, por lo cual fue ilegal e injustificado su despido. **12)** No fue objeto de llamados de atención, quejas o suspensiones durante su paso por la empresa. **13)** En la actualidad se encuentra incapacitada para trabajar o desarrollar alguna actividad por sus propios medios, sin ayuda de muletas. **14)** Con el despido en el estado en que se encontraba la demandante de inferioridad e indefensión laboral manifiesta, incapacitada, en deplorables condiciones de salud, el empleador violó de manera flagrante los derechos laborales, toda vez que no se calificó, ni se autorizó previamente el despido, o invocando siquiera justa causa para el despido. **15)** Que desde el inicio de la relación laboral se convino el contrato a término indefinido, pero a través del tiempo la empleadora unilateralmente y coaccionado a la empleada, ha modificado los términos y duración del mismo en detrimento de la trabajadora, que, por la necesidad del sustento, en contra de su voluntad,

tuvo que acceder a firmar un leonino contrato. **16)**. En la actualidad la señora Ana Cecilia Yanten cuenta con 59 años de edad y 972.71 semanas de cotización a COLPENSIONES, que son insuficientes para pensionarse. **17)**. Se encuentra desempleada ad portas de varias cirugías, en precario estado de salud, siendo imposible trabajar y sin contar con medios económicos para su congrua subsistencia. **18)**. Confirió poder.

1.3. PRETENSIONES, acude al proceso laboral con el objeto de que: **1)**. Se ordene a la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., el reintegro de la trabajadora en el mismo trabajo y con las mismas condiciones que tenía al momento del despido el 22 de julio de 2016. **2)**. Se ordene a la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., pagar los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, primas y demás emolumentos laborales dejados de percibir. Y tal como lo ordena la ley, por causa del despido injustificado tomando como base el último salario mensual de \$644.350 desde la fecha del despido, con los incrementos legales, hasta el día del reintegro y de ahí en adelante. **3)**. Ordenar a la demandada el pago de los aportes a la seguridad social en salud desde el momento del reintegro. **4)**. Ordenar a la demandada el pago de los aportes a la seguridad social en pensiones desde el momento del despido que lo fue el 22 de julio de 2016 y así sucesivamente. **5)**. Ordenar a la demandada el pago de los aportes a la seguridad social en riesgo laborales ARL desde el momento del reintegro. **6)**. Ordenar a la demandada BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., a pagar la totalidad de los gastos médicos, clínicos, medicinas, incapacidades y demás requerimientos de manera integral y de forma inmediata una vez se requieran, que no cubra la seguridad social en salud EPS, por el hecho de haber desafiliado al trabajador a la seguridad social, que por este hecho el trabajador no sume la antigüedad de afiliación requerida para ciertas cirugías y/o tratamientos médicos. **7)**. Ordenar a la demandada para que después del reintegro realice todas las acciones y pagos correspondientes al reconocimiento médico de calificación de la enfermedad y pérdida de la capacidad laboral ante la Junta Regional De Calificación De Invalidez Del Valle Del Cauca. **8)**. Fallar extra y ultra petita. **9)**. Condenar en costas.

1.4. Una vez notificada la demandada BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., obrando por conducto de apoderado judicial, allegó el respectivo escrito de **respuesta a la demanda**⁴, pronunciándose frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en el 2º, 3º, en cuanto a la vinculación laboral que sostuvo la señora Ana Cecilia Yanten y que se preavisó la terminación del contrato conforme al término legal establecido para ello. Frente a los demás dijo no ser ciertos, no ser hechos sino simples manifestaciones de la parte o en su defecto no constarle por ser hechos ajenos a su conocimiento

Aclaró en su respuesta, que si bien la demandante ha estado vinculada a la empresa ello se ha dado mediante contratos a término fijo inferior a 1 año y no a término indefinido como lo afirma, alega que para el momento en que se entregó la carta de no prórroga dentro del término legal de 30 días de antelación, e incluso el mismo día de terminación del contrato, la demandante no informó de su condición médica, de encontrarse incapacitada o en algún tipo de tratamiento y sin que anunciara recomendaciones médicas para ese momento, como tampoco hubo reporte en su evaluación médico ocupacional de ingreso que evidenciara un factor de salud en ella, por tanto, no es cierto que contara con estabilidad laboral reforzada, sin que se pueda entender que la terminación de la relación laboral sea producto del estado de salud de la demandante. Manifiesta que contrario a lo señalado, en la vigencia de la relación laboral si se adelantaron procesos disciplinarios e incluso se efectuaron llamados de atención, sin que ellos tampoco hayan sido la causal de terminación, la que reitera se dio por vencimiento del término contratado.

⁴ Expediente Digitalizado No. 1, Pág. 159 y siguientes.

Bajo esos argumentos pasó a pronunciarse frente a las **pretensiones** de la demanda, oponiéndose a todas y cada una de ellas por ser improcedentes y contrarias a derecho, reiterando que la finalización del contrato es por vencimiento del plazo pactado y no por decisión unilateral del empleador, sin que la demandante para ese momento hubiera informado de su situación de salud, o encontrarse bajo restricción médica o incapacitada. En ese orden reiteró la improcedencia de las pretensiones por cuanto a la finalización del vínculo laboral se pagaron todos los saldos que existían a favor de la demandante. Como excepciones de fondo, formuló las que identificó como: **(i)** inexistencia de la obligación por parte de la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., por cuanto la terminación de la relación laboral se dio por vencimiento del plazo contractual y no por una arbitraria decisión de la empresa. **(ii)** Inexistencia del derecho reclamado por cuanto la actora no era sujeto de protección especial al finalizar la relación laboral con la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A. **(iii)** prescripción de la acción. **(iv)** Pago **(v)** Buena Fe **(vi)** la Innominada.

1.5. Examinada la contestación allegada, se dictó el auto del 30 de abril de 2018 por medio del cual se tuvo por contestada la demanda en debida forma por la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., a continuación, en el mismo acto, se señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS. (Expediente digitalizado No. 1 pág. 201)

1.6. En la fecha prevista – en audiencia pública celebrada el 25 de junio de 2019-, se agotó la etapa de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas. Se estableció la fijación del litigio en el deber de determinar si la demandante gozaba de la garantía de la estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación del vínculo laboral -22 de julio de 2016-, por tanto, si hay lugar al reintegro reclamado con el consecuente pago de salarios, prestaciones, vacaciones y demás emolumentos dejados de percibir por efectos del despido ocurrido. Así mismo, determinar si hay lugar al pago de aportes a la seguridad social en salud y pensión desde la fecha del despido, como también, los gastos médicos, clínicos, incapacidades y demás requerimientos de manera integral que no cubra la seguridad social por encontrarse desafiada y perder la antigüedad para la realización de ciertos procedimientos médicos, de igual modo corresponde determinar si la demandada debe adelantar las acciones correspondientes para que sea calificado el estado de invalidez de la accionante Ana Cecilia Yanten, e igualmente se deberá determinar si las excepciones propuestas por la demandada, proceden. (Expediente digitalizado No. 1 pág. 204 y registro de audio audiencia archivo No. 02 minutos 00:00:001 a 00:24:56)

1.7. En audiencia pública celebrada el 09 de agosto de 2019, se recibió en interrogatorio de parte al representante legal de la empresa demandada, señor Juan Manuel Osorio. Igualmente, en la citada diligencia se decretó por parte del despacho como prueba de oficio recibir en declaración a Juan Carlos García Vargas y Laura Roa Viana, así como se requirió a la demandada para que aportara toda la documental contenida en la hoja de vida de la señora Ana Cecilia, que incluya procesos disciplinarios, incapacidades, y demás documentos que den cuenta de su paso por la entidad. (Exp. Digitalizado No. 1 pág. 318)

1.8. En audiencia pública celebrada el 19 de noviembre de 2019, se recibió en interrogatorio de parte a la demandante Ana Cecilia Yanten y se recepcionó la declaración de los convocados a rendir testimonio Juan Carlos García Vargas y Laura Roa Viana. (Exp. Digitalizado No. 1 pág. 486)

1.9. En audiencia pública celebrada el 25 de agosto de 2020, el Juez Cuarto Laboral de Circuito de Cali (v), luego de clausurar el debate probatorio y oír las partes en sus alegatos de conclusión, mediante Sentencia No. 154 dictada en la misma fecha, **resolvió: Primero:** Declarar no probadas las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada, por las razones expuestas. **Segundo:** Ordenar a la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A.,

representada legalmente por su gerente Juan Manuel Osorio, o quien haga sus veces, para que una vez ejecutoriada esta providencia **REINTEGRE**, sin solución de continuidad a la señora Ana Cecilia Yanten, identificada con cedula de ciudadanía No. 38.848.168 de Cali, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripciones médicas, debiendo para ello ser previamente valorada por los médicos de salud ocupacional de la empleadora. **Tercero:** Condenar a la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., representada legalmente por su gerente Juan Manuel Osorio, o quien haga sus veces a cancelar a favor de la demandante Ana Cecilia Yanten todos sus salarios y prestaciones sociales legales compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo, hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro, teniendo como base el mínimo legal mensual vigente devengado por la demandante. **Cuarto:** Condenar a la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., representada legalmente por su gerente Juan Manuel Osorio, o quien haga sus veces a cancelar los aportes al Sistema De Seguridad Social Integral en Salud y Pensiones, desde la fecha de la terminación del vínculo laboral, en la empresa Promotora de Salud y a la Administradora de Fondo de Pensiones, en la cual se encontraba afiliada la demandante, con el salario devengado por la demandante al término del vínculo laboral. **Quinto:** Condenar a la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., representada legalmente por su gerente Juan Manuel Osorio, o quien haga sus veces a la actualización de las sumas reconocidas en esta providencia, de conformidad con el Índice de Precios al Consumidor, teniendo como IPC inicial, el vigente a la terminación del vínculo y como IPC final el vigente del mes inmediatamente anterior a la fecha en la cual se efectúe el reintegro. **Sexto:** Condenar a la a la sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., a pagar la suma de \$3.000.000 por concepto de costas procesales.

1.9. Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, la parte demandada, sociedad BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., obrando por conducto de su apoderado judicial interpuso RECURSO DE APELACIÓN contra la Sentencia No. 154 del 25 de agosto de 2020 dictada por el Juez Cuarto Laboral de Circuito de Cali (v). En consecuencia, se dispuso la remisión de la sentencia dictada, ante el superior funcional, con el objeto de resolver el recurso de apelación presentado (**Expediente digitalizado No. 01 Pág. 493 SS**)

1.10. Mediante auto No. 079 del 16 de enero de 2023, dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali se admitió la apelación de la sentencia y dio traslado a las partes para presentar alegatos finales, evidenciando que tanto demandante como demandada, allegaron sus respectivos escritos. De igual modo, en el mismo acto, se dispuso, 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, 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. (**carpeta digital 2ª instancia, archivos No. 6 a 11**).

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo⁵

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 el problema jurídico se dirige al deber de establecer: (i) si la demandante al momento de la finalización del contrato de trabajo se encontraba o gozaba de la fueron de estabilidad laboral reforzada. (ii) si es factible declarar la ineficacia del despido o la terminación del vínculo y ser reintegrada la demandante a su cargo con el pago de salarios y

⁵ registro videograbación audiencia, archivo digital no. 05, (minutos 00:22:11 a 01:14:14)

prestaciones sociales, así como aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta la fecha efectiva del reintegro.

Así, pasó a realizar un recuento de lo informado en alegatos de conclusión por las partes, en especial lo informado por la actora quien, en su sentir, señala que de las pruebas presentadas es factible concluir que la misma se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada, de un lado bajo la garantía de debilidad manifiesta, sumado que estaba en la condición de pre pensionable para el momento del despido; por su parte la demandada se ratificó en la contestación de la demanda, haciendo ver que lo pretendido carece de sustento fáctico y jurídico, pues la terminación del contrato se dio por una causal objetiva como fue el vencimiento del plazo pactado, aunado a que al momento de terminación no existía prueba válida de su condición de salud, que nunca se informó de sus incapacidades y que, si bien existen en el proceso, estas no son continuas, ni por la misma patología. Sumado que recibido el preaviso por parte de la demandante no informó nada respecto a su condición médica, por tanto, no hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda.

Bajo esa controversia advirtió que su tesis se dirigía a establecer, una vez analizado el material probatorio, que efectivamente la señora Ana Cecilia Yanten se encontraba en debilidad manifiesta, por lo tanto gozaba de estabilidad laboral reforzada y al no obtener la demandada, la correspondiente autorización del inspector del trabajo, procedía ordenar el reintegro con pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de terminación hasta la fecha de sus reintegro con el pago de los aportes a la seguridad social, sin que se autorice el pago de los gastos médicos reclamados a la entidad demandada.

Dijo que se fundamenta su tesis en normas y providencias, artículo 53 de la Constitución de Colombia que consagra entre otros, el principio de estabilidad laboral reforzada; el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra los mecanismos de integración a favor de las personas con discapacidad, así como también las sentencias de la corte constitucional relativas a la estabilidad laboral reforzada o fuero de estabilidad ocupacional especialmente la sentencia SU049-2017 entre otras.

Pasó al caso concreto, para indicar que verificadas las pretensiones de la demanda observa entonces que la señora Yanten solicita que se ordene su reintegro por cuanto gozaba de estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional por cuanto a la terminación de su vínculo laboral se encontraba con patologías que le impedían cumplir con su labor de manera normal y como consecuencia de dicha terminación del vínculo solicita entonces el pago de los salarios y prestaciones sociales así como los aportes a la seguridad entre la fecha de terminación de su vínculo laboral y la fecha efectiva de su reintegro. Citó la Ley 361 de 1997 que establece mecanismos de integración a favor de las personas con discapacidad, en este sentido precisó que el artículo 26 de la citad ley, consagra la protección laboral reforzada positiva y negativa a favor de las personas con discapacidad o limitación física, en el campo positivo establece que limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de otra parte, la misma normativa ordena que ninguna persona podrá ser despedida ni su contrato terminado, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento del requisito previsto tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo al Código Sustantivo Del Trabajo.

Procedió a continuación a hacer un análisis de la norma en comento para advertir que existen dos posiciones, una conforme el tratamiento que a dicha figura ha dado la Corte suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral que ha decantado su posición respecto a que los

destinatarios de dicha preceptiva están determinados por el ámbito de aplicación de la ley misma, en ese sentido, no son destinatarios quienes soporten o padezcan alguna enfermedad, que les genere una simple incapacidad temporal, sino para quienes se les haya determinado una discapacidad y no en cualquier grado sino la limitación física o sensorial alcance el nivel de severa o profunda, en los precisos términos del Decreto 2463 del año 2001-. Igualmente, la Corte ha ido reaccionando frente a dicha temática en cuanto al tratamiento que se le debe dar en la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como lo expuso la apoderada judicial de la demandada en el último precedente que citó en sus alegatos.

Ahora, agrega el a quo, la Corte Constitucional ha sido menos exigente que la Corte suprema de Justicia, en el tratamiento jurídico de la protección laboral reforzada de la ley 361 de 1997, precisando que esta ópera aunque no exista discapacidad, si no incapacidad, aclarando que se requiere una valoración del juzgador para verificar si la incapacidad o enfermedad sufrida por el trabajador está determinada por una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente al trabajador el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que sea necesario que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitado, lo que equivale a decir en términos de la jurisprudencia de la Alta Corporación, el estado de incapacidad laboral no implica per se la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, sino que se debe evaluar el caso concreto para establecer si la incapacidad estaba emparentada con una situación de enfermedad que tenga la entidad suficiente de afectar el ejercicio de una actividad normal, no cualquier tipo de enfermedad, es decir, si la enfermedad proviene de algún tipo de accidente que impide o dificulta sustancialmente el desempeño de actividad laboral en las condiciones regulares o no ha sido prolongado en el tiempo, no hay cabida a la protección laboral reforzada y en caso contrario si es procedente tal amparo, (C377-2012). Del mismo modo, indicó que la Corte se pronunció en términos similares al declarar exequible la frase “severas y profundas” contenidas en el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 (C824-2011). Citando también la SU049 de 2017 en la que la Corte precisó quienes son los destinatarios de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, sin que sea necesario que cuenten con una calificación de su estado de invalidez en grado moderada, severa o profunda.

Bajo lo anterior, arribó al caso para señalar que ese estrado judicial siempre ha acogido la posición de la Corte Constitucional por considerar que es más acorde con las garantías constitucionales de la protección al trabajador que se encuentra disminuido físicamente o psíquicamente para cumplir con la labor encomendada bien sea de manera temporal por la patología que padece o de manera definitiva.

Agregó que, verificada la contestación de la demanda observa entonces que la entidad accionada indicó desconocer que la actora se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de terminar el vínculo laboral, y para ello, pasó a analizar el material probatorio de la siguiente manera: - obra en autos copia de la historia clínica de la demandante que da cuenta que aquella ingresó a su EPS con diversas patologías el 05 de agosto de 2007, y para la fecha previa al despido, la actora se encontraba con autorización prequirúrgica para hernia inguinal con injerto o prótesis – Fl. 59. – el apoderado de la demandante presentó en audiencia pública de junio 25 de 2019, otra historia clínica en la cual ordenada glosar al expediente, de la que se advierte que de tiempo atrás la actora venía presentando diversas patologías, por ejemplo, del Fl. 187 se infiere que venía siendo tratada por presencia de masas inguinales de predominio en el lado derecho que han aumentado el tamaño progresivamente. – a folio 205 refiere que para el 1 de julio del año 2016 tenía presencia de masa de gran tamaño en la región inguinal derecho y otra de menor tamaño en región inguinal izquierdo, y para el 21 de julio del año 2016, esto es un día antes de su despido o la terminación del vínculo, anotó su médico en la historia clínica, “dolor en cadera izquierda que limita los movimientos, siendo remitida al especialista para control y seguimiento en ortopedia y traumatología”. De ahí en adelante, ha

continuado un tratamiento médico, de lo que se infiere conforme folio 112 a 243 que aquella consultó con el fisiatra.

Del resumen de la historia clínica de la demandante se observa que ella visitaba su médico tratante con una serie de patologías, que venía la última siendo tratada previa a la terminación del vínculo laboral, la relacionada con la Herniografía Hernia Inguinal con injerto de prótesis, citando su médico tratante que la enfermedad relacionada con “protrusión inguinal derecha” de nueve meses de “evolución dolorosa crecimiento reciente”, involucrados los periodos en los cuales se encontraba laborando y por supuesto el periodo en el cual le fue terminado su vínculo laboral. Incluso continuó con tratamiento médico con posterioridad a ello, tal como se evidencia en la segunda historia clínica que aportó y que con posterioridad a la desvinculación le fue practicada cirugía a raíz de la patología descrita en líneas anteriores, tal como se evidencia del folio 62 a 70, la que generó una incapacidad por 30 días a partir del 25 de agosto de 2016, Fl. 70.

Pasó entonces a resolver como interrogante sí, ¿por su condición está la actora amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada, pese a que su incapacidad se le otorgó con posterioridad a la fecha del despido o terminación del vínculo el 22 de julio de 2016?.

Para resolverlo, propuso el siguiente tema:

Conocimiento de las patologías y permiso para despedir.

Tal como lo contempla la norma relacionada con la estabilidad laboral reforzada, la demandada indica que cuando se terminó la relación laboral, la demandante no informó a la empresa que tuviera algún tipo de incapacidad o restricción medica alguna, y que tampoco reportó sobre la expedición de algún tipo de incapacidad o licencia. En cuanto al permiso para despedir, que se debe solicitar al ministerio de trabajo como lo establece la ley 361 de 1997, tampoco aparece acreditado en juicio.

Se observa del interrogatorio de parte y de las demás pruebas allegadas al plenario de carácter testimonial que el representante legal de la empresa demandada, al momento de absolver el interrogatorio de parte específicamente, informa que no era cierto que conociera del estado de salud de la demandante, que la empresa no tenía conocimiento o información que les permitiera conocer que la señora tenía algún grado de calificación de su salud, que no conoce a la demandante, no la recuerda, indica también que a pesar de ser el gerente no maneja o no tiene conocimiento de que si la demandante entregaba en forma oportuna las incapacidades e historia clínica e información de sus tratamientos médicos y las ordenes de cirugía, en tanto la empresa tiene sus trámites para recibir las incapacidades, al haber un procedimiento establecido y que seguramente la empresa lo llevó a cabo, tampoco tiene conocimiento si la demandante estaba en una situación de preparación de una cirugía por hernia inguinal, que la información que tenía en el caso de la señora Ana Cecilia, es que no había ningún tipo de recomendación médica y que no había sido calificada de manera laboral.

En el caso del señor Juan Carlos García Vargas, Gerente de Gestión Humana, indica que el último contrato de la actora culminó en el 2016, que no tiene registro de haber presentado informe o incapacidad de la patología que padecía, que no tiene conocimiento que hubiera estado incapacitada, que cuando tenían algún tipo de patologías se informaba a salud ocupacional y se adelantaba un plan para verificar el tema de las restricciones y cargo que podían cumplir, que en los años que llevaba laborando, no tenía concomimiento que la demandante padecía alguna patología, que normalmente no se pasaban todas las incapacidades, solo las relacionadas con las reclamaciones, y solo se pasaban al área de las incapacidades, no recuerda el nombre de la supervisora de la demandante y que las

incapacidades e historias clínicas eran entregadas a los supervisores y que a partir del año 2016 crearon un procedimiento para que las entregaran a través de otro modo.

La señora Laura Milena Roa, quien era la administradora de personal conocía a la señora Ana Cecilia Yanten, que el contrato se le terminó en el año 2016, que no tenía conocimiento de la patología que padecía, que cuando el operario radicaba las incapacidades, la entidad las radicaba en las respectivas EPS y hacían el cobro, que entró a trabajar en el año 2015 y para ese momento ya se encontraba dicho procedimiento, el que se había indicado o establecido en la empresa para evitar que el supervisor no entregara los documentos, que la demandante tuvo dos incapacidades, cada una de dos o tres días y que no tenía conocimiento si las aportó o no. El despacho le preguntó si era necesario para acudir a citas médicas solicitar el permiso, e indica que si era necesario. Dijo que las personas que tiene algún padecimiento se remiten a salud ocupacional y que deben notificar su estado de salud, que cada año se realiza un examen de salud ocupacional a los operarios, que es un examen periódico y que no hay un concepto médico que indique que tenía algún tema de salud ocupacional, que no recuerda nada de las patologías y que era la supervisora quien daba el permiso para acudir a las citas médicas, que no controlan el tema de los supervisores y que cree que la señora Luz Mary Páez era la supervisora, que no se presentó ningún documento del estado de salud de la demandante, que al momento de terminarse el vínculo laboral la demandante nunca mencionó sobre el tema de su salud.

Finalmente, la señora Ana Cecilia Yanten señaló, al momento de absolver el interrogatorio de parte, que si presentaba las incapacidades, que en el año 2013 se le durmió una pierna y que presentó una radiografía con desgaste de cadera, que mientras estuvo vinculada no le hicieron cirugías, que si informó sobre las incapacidades a la supervisora la señora Luz Mary, que le detectaron hernias, que todo lo relacionado con las incapacidades era con la supervisora a quien se le entregaba la documentación, que todo era con la supervisora, quien era la que representaba a la demandada ante los trabajadores.

Así pasó a señalar que conforme la prueba testimonial que si bien los directivos de la entidad BRILLADORA EL DIAMANTE directamente no tenían conocimiento de las patologías y de las incapacidades de la demandante, según el dicho de la misma parte demandante y que el despacho observa que coincide en gran medida, por lo menos en lo relacionado con el nombre de la supervisora, tanto por lo señalado por la testigo señora Laura Lorena Roa Viana, directora de personal, que dichas incapacidades y demás documentos relacionados con la prestación de servicios de la parte demandante, eran entregados directamente a su supervisora, y en gran medida frente al lugar donde se prestaba el servicio específicamente por parte de la demandante, la supervisora representaba efectivamente a la entidad demandada BRILLADORA EL DIAMANTE SA, por lo tanto, si la supervisora no reportaba los documentos entregados por los trabajadores en el lugar donde cumplían la labor para la cual fue encomendada no se le puede imputar una responsabilidad a la demandante por la no entrega de los documentos por parte de la supervisora, en tanto que, reitera, la supervisora era la representante del empleador, y el despacho debe recordar que el estatuto laboral en su artículo 32 CST consagra quienes son representantes del empleador. (..).

Por lo tanto, la señora Luz Mary representaba a la entidad demandada ante los trabajadores y el conducto regular que establecía en ese momento es que cualquier tipo de información, permisos, documentos, eran tramitados a través de los supervisores, por tanto reitera el despacho no se le puede imputar una responsabilidad frente a la no entrega de los documentos relacionados con los permisos, incapacidades, que le fueron otorgados a la demandante, esa no entrega no se le puede imputar a la señora Ana Cecilia Yanten por no haber dado un trámite adecuado por parte de la supervisora en tanto la demandante cumplió con la obligación de entregarle los documentos a la representante del empleador en este caso la supervisora, es

más, el despacho debe anotar, tal como lo aceptaron los mismos testigos, que eran funcionarios o empleados directivos de la empresa demandada BRILLADORA EL DIAMANTE SA, que todo lo relacionado con la prestación del servicio era atendido por la supervisora, quien incluso les concedía los permisos para poder asistir a las citas médicas, obviamente la entidad demandada no tenía un conocimiento directo frente a los permisos solicitados por la señora Ana Cecilia Yanten, cuando solicitaba aquella autorización para poder acudir a su médico tratante, la que tenía el pleno conocimiento era la supervisora que tenía la capacidad o la facultad de autorizar esa ausencia, así sea temporal, por parte de la demandante para ausentarse y acudir a su médico tratante a la cita medico programada. Así dijo el a quo, que hizo claridad y dejó analizado, en lo que concierne a la no tenencia de los documentos relacionados con las incapacidades por parte de la entidad demandada y el presunto no conocimiento de que la demandante estuviese en un tratamiento y además tuviese incapacidades, en tanto que, a quien se le entregaban esas incapacidades y lo puede inferir el despacho, es a la supervisora quien era la encargada de autorizar la ausencia temporal de la demandante para acudir a sus citas médicas.

Ahora bien, si la demandante tal como lo indica la accionada, nunca comunicó su estado de salud, sus padecimientos, y menos su limitación física, hay que recordar que los empleados no están en la obligación de informar su enfermedad al empleador, cubierto por su derecho a la intimidad que da la Constitución y la misma ley, de tal manera que esta desinformación directa, si se puede llamar así, por parte de las directivas de la entidad, no puede ser óbice para que se tenga que desconocer el estado de debilidad manifiesta por parte de la demandante señora Ana Cecilia Yanten. El despacho debe señalar que la desinformación a pesar de ser parte de la prueba de la inexistencia de un nexo causal entre el padecimiento y la desvinculación, no puede ser argumento válido para que después de enterada la entidad, se continúe reafirmando en su decisión, y sus efectos, como en esta oportunidad, la desvinculación de la parte actora, tal como lo ha establecido la Corte Constitucional en la sentencia T277-2017.

Con todo la Corte Constitucional en la sentencia T317-2017 precisó que la decisión de los jueces de instancia de someter a la accionante a demostrar a la accionada entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado, en contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la enfermedad del trabajador, cosa que no se demostró en este asunto. Por tanto, el empleador debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido o terminación del vínculo del trabajador a riesgo que se tornara ineficaz, y en ese orden pedir la autorización a las autoridades del trabajo cualquiera que fuera la causa de la desvinculación toda vez que la norma no admite restricción alguna.

Así concluyó que, para esa agencia judicial, de conformidad con los medios probatorios aportados al proceso, en especial lo relacionado con la historia clínica, la demandante si se encontraba en debilidad manifiesta, diferente es la situación de la persona encargada o representante del empleador no pusiese conocimiento de la entidad demandada de la situación que padecía la demandante, por lo tanto no se puede imputar, reitera el despacho, ese error, esa vulneración o esa falta de organización en los trámites administrativos en la entidad demandada BRILLADORA EL DIAMANTE, no se le puede imputar a la demandante señora Ana Cecilia Yanten. Esa falta de conocimiento alegada por la parte demandada no es imputable a la demandante, sino a los errores, a los malos procedimientos que existían en la entidad demandada, en tanto, que permitían que la supervisora recibiera los documentos y autorizaciones para la demandante ausentarse, así fuera de manera temporal, de sus citas médicas, así como, como también recibir los documentos relacionados con las incapacidades y la historia clínica. Por esas razones, consideró el a quo, que debía existir, antes de la desvinculación el permiso correspondiente por la autoridad administrativa para proceder a la terminación del vínculo laboral y al no hacerse de la manera como lo establece el ordenamiento

jurídico, da lugar entonces a que el despacho declare la ineficacia de la terminación del vínculo laboral y como consecuencia ordenar el reintegro de la demandante a la entidad demandada, condenando también al pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta la fecha en la cual se realice efectivamente el reintegro. Resaltó que dicho reintegro debe ser acorde con el estado de salud de la demandante

En lo relacionado con los gastos médicos, clínicos y medicinas, incapacidades y calificación de la enfermedad y pérdida de capacidad laboral, el despacho señaló que se acreditó a juicio que a actora estuvo afiliada en el régimen de seguridad social en salud, en la EPS CRUZ BLANCA, en pensiones en COLPENSIONES, en riesgos laborales a SURA, habida cuenta los documentos obrantes a folios 13 a 16 y 51, lo que permitía acudir a su médico tratante y ser cubiertos los riesgos por esas entidades, otra razón, mal haría el despacho, en pretender un pago por un rubro, cuando los mismos fueron cubiertos por el sistema de seguridad social, así como también, no existe ningún medio probatorio que acredite los pagos realizados, por tanto, el despacho negará dicha pretensión.

Igualmente sucede, con que se ordene a la entidad demandada que se califique la pérdida de capacidad laboral, pues ello es posible con el reintegro y se continúe la demandante con la atención médica en salud, con su médico tratante, quien será en últimas quien ordene el procedimiento y tratamiento a seguir conforme las normas que establece el ordenamiento jurídico.

Finalmente el despacho pasó a pronunciarse respecto a las excepciones formuladas por la parte demandada, las cuales considera esa agencia judicial que conforme los argumentos expuesto en esa sentencia son más que suficientes para declarar no probadas las mismas, en tanto, para esa agencia judicial la señora Ana Cecilia Yanten si se encontraba en un estado de debilidad manifiesta y se debió haber solicitado el permiso previo para la terminación del vínculo laboral y no lo hizo la entidad demandada.

En cuanto a la excepción de prescripción, precisó que la misma no se encuentra probada en este proceso de conformidad con los artículos 151 CPTSS en concordancia con los artículos 488 y 489 CST, toda vez que su contrato terminó el 22 de julio del año 2016, y la demanda se presentó el 8 de marzo del año 2017, por tanto, no opera el fenómeno prescriptivo.

2.2. De la apelación⁶

La demandada, BRILLADORA EL DIAMANTE SA, obrando por conducto de apoderada judicial, en el acto, interpuso recurso de apelación, contra la sentencia No 154 del 25 de agosto de 2020, señalando para el efecto que no comparte la decisión del despacho en cuanto condenó a la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE SA al reconocimiento de las pretensiones de la demanda.

En ese orden pasó a indicar que el despacho se apartó de la doctrina probable de la Sala Laboral de la Corte Suprema De Justicia, con respecto a la necesidad de no declarar a cualquier persona con una condición médica, sujeto de protección especial. La trabajadora al momento de la finalización de la relación laboral no contaba con una calificación que la introdujera dentro de los rangos contemplados en la misma Ley 361 de 1997, es decir, si está es leve, severa, a o profunda. Considera que no es discriminatorio la existencia de estos rangos, puesto que cualquier persona con un grado inferior al 15% estaría gozando de una estabilidad extrema e injusta.

⁶Registro videograbación audiencia, archivo digital no. 05, (minutos 01:14:53 a 01:23:47)

Dijo que no se probó dentro del proceso que la actora hubiera comunicado a la empleadora su condición de enfermedad, y contrario a la postura del despacho si es deber de la trabajadora informar al menos cuáles son sus condiciones, no está obligada a mostrar su historia clínica, ni cuál es su condición médica como tal, pero si debe informar al empleador cualquier condición que esté en peligro su salud, porque hace parte no solamente de sus obligaciones y deberes establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, sino en todo lo que establece el Sistema De Seguridad Social Integral.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en el traslado de la demanda se aportó por parte de la demandante la correspondiente Historia Clínica, no se observa que para la fecha en que se comunicaba la terminación, es decir, el 17 de junio de 2016, la actora presentara una condición médica que le generara un fuero. El día 22 de Julio de 2016, cuando se dio efectivamente la terminación, la trabajadora nada mencionó a la empresa, y aportó copia de autorización de procedimientos a la empresa el día 1º de agosto de 2016, es decir, ya pasada su desvinculación, además de lo que significa y se reitera nuevamente que la señora conocía las condiciones en que podía declarar a la empresa esta situación y no solamente a través de un personal distinto como el que se mencionó y que brilló por su ausencia dentro del proceso, como fue el nombramiento de la persona Luz Mary Páez, que fue nombrada precisamente por la trabajadora e incluso por la Jefe Administrativa de Personal, así mismo de la historia clínica que aporta la demandante como prueba, se observa que en marzo de 2015, presentó incapacidad por 5 días, sin posteriores recomendaciones, tiempo durante el cual, la relación se encontraba vigente, entonces se desvirtúa la manifestación de la trabajadora de que la terminación de su contrato de trabajo obedeció a situaciones propias de su padecimiento, que es precisamente lo que debió demostrarse en estos momentos, toda vez que no existe prueba de ello, todo lo contrario, la trabajadora al tiempo de terminación del contrato no se encontraba incapacitada, la terminación se sustentó por tanto en razones netamente objetivas.

Ha reiterado la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral (CSJ del 30 de enero de 2013 rad.41867) “Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...) Surge de lo expuesto que 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 minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.

Esta postura ha sido remembrada en la sentencia SL11411-2017 rad.67595 acta 27 del 02 de agosto de 2017, que dijo: “Al margen de lo anterior, para despejar las inquietudes planteadas por la censura, en lo que tiene que ver con el marco jurídico que gobierna la situación en disputa, esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas”.

En la sentencia de Sala Laboral, del 28 de agosto de 2012, radicación 39207 reiterada en la SL10538-2016 y en la SL5163-2017 entre otras, la Corte adocrinó al respecto: “justamente en un proceso adelantado contra la empresa aquí demandada rad. radicado No. 32532 de 2008, esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley,

dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%. (..) En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación (..)”

Bajo esos términos procedió a indicar al despacho que la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que no está obligado el Juez laboral a continuar con la protección y acogerse a la decisión del Juez Constitucional, en consecuencia, solicita al superior funcional revocar la condena impuesta y absolver a la demandada de las condenas impuestas en la sentencia objeto de censura.

2.3. Alegatos.

Conforme el término otorgado por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, mediante auto No. 079 del 16 de febrero de 2013, se evidencia que, en la oportunidad conferida, la demandante y demandada allegaron sus respectivos escritos. (Archivos 6 a 8 del expediente digitalizado, carpeta 2ª instancia).

2.3.1. Alegatos presentados por la parte demandante – Ana Cecilia Yanten-

Comparece con el fin de que esta instancia judicial deje incólume y ratifique la sentencia de primera instancia proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cali, por considerar que la misma se ajusta plenamente a derecho, a la verdad y a la justicia.

De modo sintético del escrito allegado se puede extraer en sustento de su pretensión que hace ver que tal y como fundamenta la Sentencia C-548/9; el a quo, sumó y aplicó toda la serie de momentos, que confluieron en la formación del juicio que formuló en la sentencia de la referencia: el cognoscitivo, que pesa el conocimiento cierto de los hechos y de las demás circunstancias relevantes del problema entre la demandante Cecilia Yanten y la demandado Brilladora El Diamante y la determinación de las normas válidas para la solución del mismo; Artículo 53 de la Constitución Política, ley 361 de 1997, sentencia C824 de 2011, SU 049 de 2017, entre otras no menos relevantes y aplicables. aplicó el principio valorativo, que consistió en la evaluación de los hechos presentados con la demanda y probados en el juicio. (..)

Alude que la sentencia fue precisa y concreta sobre los hechos que se cuestionaron, los cuales obtuvieron una sentencia firme, que se caracterizó por la claridad, expuesta de forma sencilla y que todas las partes intervinientes pudieran entenderla. Analizó, estudió y ponderó los hechos que jurídicamente tuvieron relevancia en la decisión. (..) La razón de la decisión o sentencia proferida por el señor Juez de primera instancia; respondió el problema jurídico planteado, siendo la causa del resuelve. Se trató de una construcción lógica que realizó para desarrollar las premisas que fundamentaron la decisión. El argumento que justificó directamente la decisión: La debilidad manifiesta y el contrato realidad a favor de la señora Yanten.

Frente a los parámetros referentes a la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta del trabajador: la sentencia T-388/2020 -Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del

Ministerio de Trabajo. Además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) que se establezca que la persona que presta el servicio realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el contratante en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (..)."

Como bien el señor Juez a quo en la referida sentencia, protegió en derecho y haciendo justicia a la demandante trabajadora; fue tanto el acervo probatorio, el ocultamiento y la violación a las normas jurídicas protectoras del derecho al trabajo ejecutadas por la parte demandada en contra de la parte demandante, quien es una señora humilde de sesenta y seis (66) años de edad, inválida, hoy postrada en una silla de ruedas, sin gozar de la protección de la seguridad social salud, en espera de una pensión digna, (hasta la fecha del despido llevaba 972 semanas, insuficientes para pensionarse), a la espera de un trasplante de cadera, sin ningún ingreso económico de ninguna naturaleza, quien le trabajó a una empresa por más de diecisiete años en una labor desgastante, repetitiva, devastadora, siendo su rutinaria actividad el aseo general y que, cuando ya se enfermó, la empresa la despide como una piltrafa a la cual ya no le pudo sacar más provecho económico. En esos términos deja sentado su pronunciamiento. (carpeta 2ª instancia, archivo digital No 08).

2.3.2. Alegatos presentados por la parte demandada – BRILLADORA EL DIAMANTE SA-

Acude a pronunciarse, solicitando de entrada revocar la decisión de primera instancia contenida en la Sentencia 154 del 25 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, que procedió a condenar a la Empresa que represento a reintegrar sin solución de continuidad a la actora, al pago de salarios y prestaciones pago de aportes y demás valores actualizados por cuanto no pudo demostrarse en la instancia que la demandante contara con un fuero de estabilidad laboral reforzada, ya que de acuerdo con la línea jurisprudencial laboral existen unos parámetros específicos para determinar si ha existido primero una condición de salud que se pasó por alto y además que el despido haya sido discriminatorio; la actora fue desvinculada de acuerdo con los protocolos establecidos en la Empresa, teniendo en cuenta que su contrato era a término fijo, se le comunicó con no menos de 30 días de antelación como indica la norma.

De forma concisa se puede indicar que acude a reseñar que la historia Clínica, fue aportada por la accionante al plenario, en la que no se observa que para la fecha 17 de junio de 2016 en que fue comunicada la terminación de la relación laboral, la actora presentara una condición médica que le generara fuero por estabilidad. El día 22 de julio de 2016, pasados más de 30 días, cuando se hizo efectiva la terminación, la trabajadora nada mencionó a la Empresa y aportó copia de la autorización de procedimientos a la Empresa el día 01 de agosto de 2016, es decir, ya pasada su desvinculación.

En este documento, también se evidencia que en marzo de 2015 la actora presentó incapacidad por cinco (5) días, sin posteriores recomendaciones, tiempo durante el cual la relación se encontraba vigente. Entonces, se desvirtúa la manifestación de la trabajadora que la terminación de su contrato de trabajo obedeció a situaciones propias de su padecimiento, ya que no existe prueba de ello, todo lo contrario, la trabajadora al tiempo de la terminación del contrato no se encontraba incapacitada, no tenía restricciones, recomendaciones o cualquier otra circunstancia que hiciera pensar que la terminación de la relación laboral se sustentó por tanto en razones netamente objetivas.

De otro lado, los cuestionarios de la parte actora ante las declaraciones de los funcionarios de la Empresa BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., no generaron una respuesta confesa, por no

contar con los requisitos del artículo 191 del CGP, generando sí, muchas opiniones del apoderado demandante, no siendo esto un elemento válido de prueba. Pongo de presente al Honorable Juez Colectivo que ya la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido unos parámetros para establecer si hubo una desvinculación discriminatoria por condiciones de salud, recordando que no solo se trata de tener una condición de salud, si no que esa situación de salud le impida realizar su trabajo. Cita, apartes de la sentencia CSJ SL572 del 24-02-2021 trayendo entre otros lo siguiente “En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró: En concordancia con lo anterior, la Sala 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 mediante un carnet 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 de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte: No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso. Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020)”.

De acuerdo con la Ley 361 de 1997 y el Decreto 2463 de 2001, no es posible establecer en este caso, que la señora YANTEN contara con una calificación por PCL y que además esta fuera igual o superior al 15% al tiempo de la finalización de la relación laboral, quedando claro que no fue esta circunstancia la que generó la desvinculación y que además la Empresa cuenta con la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cumple con los términos y disposiciones del personal colaborador conociendo de antemano las consecuencias de no cumplir los protocolos de estabilidad de sus trabajadores. De igual manera, y teniendo en cuenta que el Juez Laboral de primera instancia asumió su postura desde una óptica constitucional, se debe indicar que de acuerdo con la Sentencia de Unificación 087 de 2022 la Corte Constitucional ha indicado con respecto a la estabilidad laboral los siguientes criterios para su protección: (..)

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema jurídico.

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

1. Si al momento de terminación del contrato de trabajo que existió entre la sociedad BRILADORA EL DIAMANTE S.A., y la extrabajadora ANA CECILIA YANTEN, para el momento y forma que se produjo – 22 de julio de 2016- la señora YANTEN se encontraba ampara por fuero de salud, por tanto, era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada.

Por tanto, para resolver el problema jurídico planteado, de forma previa, se habrá de determinar:

- Si la sociedad BRILADORA EL DIAMANTE S.A., terminó el contrato de trabajo de la señora Ana Cecilia Yanten el día 22 de julio de 2022, bajo una causal objetiva.
- Si ANA CECILIA YANTEN contaba con incapacidad medica temporal para el 22 de julio de 2016, y precedidas de otras incapacidades medicas expedidas en momentos anteriores, que pudieran ser indicativas de una situación de salud prolongada que estuviera afrontando la trabajadora.
- Si ANA CECILIA YANTEN contaba con restricciones y/o recomendaciones médicas por parte de su médico tratante para el desempeño de sus funciones.
- Si ANA CECILIA YANTEN contaba con Dictamen de Calificación de Estado De Invalidez para el 22 de julio de 2016
- Si ANA CECILIA YANTEN para el 22 de julio de 2016 se encontraba en tratamiento médico frente a patologías y pendiente de procedimiento clínico alguno.
- Si la sociedad BRILADORA EL DIAMANTE S.A., para el 22 de julio de 2016, era conocedora de los padecimientos de salud que soportaba su empleada Ana Cecilia Yanten.
- Si ANA CECILIA YANTEN para el día 22 de julio de 2016 – momento del despido - se encontraba amparada por la garantía foral por salud que le permitía ser sujeta de una estabilidad laboral reforzada, con el consecuente deber del empleador de acudir al ministerio de trabajo, para proceder al despido.

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del Contrato de Trabajo y su Protección Constitucional.

En el ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante en el Estado Social de Derecho, el cual goza de especial protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º Superior, destacando la Sala, para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social y la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

En razón a ello, entendiendo la especial protección que reviste el derecho al trabajo en virtud de normas protectores de origen constitucional, como se anotó, y convencional, como son los tratados internacionales, orientadas todas a garantizar principios tales como la estabilidad laboral, la igualdad, la no discriminación por condiciones de salud o del ejercicio de libertad sindical o la protección a la seguridad social y la solidaridad que rige en el Estado Social de Derecho, existe esa protección constitucional y legal en materia de estabilidad reforzada que permite conservar el empleo en situaciones muy particulares, y por tanto, dichos referentes normativos y jurisprudenciales que han sido desarrollados, obligan todos a imponer ciertos

límites a esa facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, cuando el trabajador se encuentra en unas condiciones específicas de salud.

Por tal motivo, se obliga al estado a intervenir en pro de asegurar la prevalencia y protección de derechos fundamentales, y frente a lo cual se ha construido una línea jurisprudencial sólida sobre el concepto de estabilidad laboral reforzada, donde la Corte Constitucional ha enseñado que:

*“3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. **Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:***

*“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen **bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral.** En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”*

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia” (CC SU 040/2018) (resaltas y subrayas fuera del texto)

3.2.2. De La Estabilidad Laboral Reforzada – Fuero De Estabilidad Por Salud- Conforme Los Postulados que rigen en la especialidad laboral

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.

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

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

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 probatoria⁷, 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 interpretó⁸, 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.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(…) 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 adocrinó 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 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 bien, también se ha dejado claro 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 despido.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero de 2019, radicación 71395 con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

⁷ Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

⁸ Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

“En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatria, puesto que en este solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.

(...) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita 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, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.”

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó recientemente la Alta Corporación, en la sentencia laboral de 9 de junio del presente año 2021, dentro del proceso con número de radicado 72776 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

“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 para que se active de inmediato la presunción, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero se itera, dicho porcentaje puede ser encontrado por el juzgador en aplicación de la libertad probatoria. Así lo recordó la Alta Corte en reciente pronunciamiento⁹

⁹ Sentencia SL340-2022 Rad. 87072

“Para resolver los cuestionamientos, se recuerda que esta Corporación, en diversos fallos, entre otros, CSJ SL058-2021, sí ha mencionado como parámetro inicial, mas no exclusivo, la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

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

Si la jurisprudencia de la Sala, para brindar la protección, se hubiera restringido a lo anterior, le asistiría razón a la libelista, sin embargo, también ha adoctrinado que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, por tanto, a tal inferencia puede llegar el sentenciador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:

De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala 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, u otro documento, 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 laboral. (Subraya la Sala) (...)

Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Subraya la Sala)

(...)

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).

Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

Del precedente en cita, se corrobora que el juez plural puede arribar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante», con sustento en las diversas pruebas que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, por eso, en el asunto bajo estudio, halló una discapacidad de envergadura, a partir de que, la epicondilitis impedía el desempeño del trabajo para el que fue contratado «ayudante oficial de mantenimiento de acueducto», al punto que precisamente, como lo insiste la propia recurrente, la ARL efectuó recomendaciones ocupacionales, inicialmente temporales y luego permanentes, que dieron lugar a su reubicación laboral.

3.2.3. Del contrato a término fijo, su prórroga y finalización.

En cuanto a las modalidades y formas del contrato laboral consagra el artículo 37 del CST que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. En lo que toca a la duración, establece el artículo 45 del CST que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Por su parte el artículo 46 del CST (subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990), consagra que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, **pero es renovable indefinidamente.**

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, **con una antelación no inferior a treinta (30) días,** éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, **y así sucesivamente.**
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

En cuanto a la forma de en qué se produce la prórroga ha enseñado la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral que el contrato a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces -mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, **sin que sea posible considerar la mutación a un contrato de término indefinido ni desconocer la facultad con la que cuentan las partes de darlo por finalizado, a través del preaviso en los términos del artículo 46 del CST-** (sentencia SL2995-2020).

En la citada providencia enseñó la Sala que “en caso de que ninguna de las partes exprese su deseo de dar por finalizado el contrato en los tiempos fijados, el nexo laboral se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, lo cual puede darse «indefinidamente», lo que significa que las partes podrán celebrar un contrato a término fijo, inicialmente por un periodo y este mismo, se renovará sucesivamente en el tiempo. No obstante, **debe tenerse en cuenta que el hecho de que se presenten renovaciones indefinidamente a un contrato a término fijo, en ningún momento afectará su esencia y su temporalidad, así como tampoco lo convertirán en un convenio a término indefinido.** De ahí que las sucesivas renovaciones en ningún momento puedan afectar la facultad que tienen las partes de dar por terminado el nexo, por vencimiento del plazo, en los términos descritos previamente.

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.

La demandante ha 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 la demandante Ana Cecilia Yanten.

Archivo digital No. 1. Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Copia de contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, con fecha de inicio del 23 de octubre de 2015 al 22 de enero de 2016.	12
2	Copia de notificación de vencimiento y terminación del contrato de trabajo del 17 de junio de 2016.	14
3	Copia de liquidación prestaciones sociales – del 2015-10-23 al 2016-07-22	15
4	Copia del certificado de aportes al sistema de seguridad social	17 a 22
5	Comprobante de pago de cesantías a PORVENIR SA.	23
6	Copia de la historia clínica del 08/05/2007 – del 25/06/2008 – del 10/07/2009 – del 30/04/2010 – del 14/12/2011 – del 01/08/2012 – del 03/05/2013 – del 21/09/2015 – del 20/10/2015 – del 10/11/2015 – del 21/12/2015 – del 15/03/2016.	24 a 78
7	Incapacidad medica del 20/03/2016 al 24/03/2016	79
8	Copia de historia clínica del 22/03/2016 -	80 a 82
9	Historia clínica consulta por oftalmología del 17/05/2016 y remisión a optometría	83 a 84
10	Solicitud de servicios médicos del 07/07/2016 “HERNIORRAFIA INGUINAL CON INJERTO O PROTESIS SOD. Y ORDEN DE CIRUGÍA con valoración preanestésica del 11/08/2016 e historia clínica del 25/08/2016 con reporte de cirugía.	86 a 96
11	Incapacidad medica del 25/08/2016 por 30 días.	97
12	Informe radiológico del 22/02/2017 que refiere entre otras que “hay reducción del espacio coxofemoral izquierdo asociado a esclerosis y quistes subcondrales en el techo acetabular (...)”	98
13	Copia del formulario de inscripción de afiliados y novedades a la EPS CRUZ BLANCA.	99

14	Copia del reporte de semanas cotizadas a Colpensiones con total de 972.71 cotizadas de forma interrumpida entre 01/01/1995 al 31/07/2016 bajo el empleador "BRILLADORA EL DIAMANTE con NIT 890300327	101 a 110
15	Certificado de existencia y representación legal de la demandada	111 a 120
16	Copia de historia clínica del 15/12/2009; 14/12/2011; 20/01/2012; 03/05/2013; 21/07/2014; 21/09/2015; 14/10/2015; 17/03/2016; 22/03/2016; 01/07/2016; 14/07/2016; 21/07/2016; 16/01/2018; 12/10/2017; 06/12/2018; 07/07/2018 (206 a 304

Solicitó practicar el Interrogatorio de Parte al representante legal de la sociedad demandada BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., señor Juan Manuel Osorio, quien confesó:

- ❖ Que no es cierto que la empresa haya tenido un contrato a término indefinido celebrado con la demandante entre el 1º de enero de 1999 al 10 de octubre de 2015.
- ❖ Que no es cierto que la empresa conociera el estado de salud de la señora Ana Cecilia Yanten.
- ❖ Que no conoce personalmente a la señora Ana Cecilia Yanten.
- ❖ Que frente al recibo de incapacidades e historial médico de los trabajadores la empresa tiene habilitada la dependencia encargada, y procedimientos establecidos para tal fin.
- ❖ Que no tenía conocimiento alguno de que la señora Ana Cecilia Yanten en momento anterior a su despido se encontraba en trámite para una cirugía, por presentar diagnóstico de "Hernia Inguinal", aclarando que seguramente la trabajadora no había allegado esa información, precisando que lo que se conocía era que en el caso de Ana Cecilia no tenía ningún tipo de recomendación médica o que hubiera sido calificada laboralmente.
- ❖ Que personalmente no le consta su situación de salud y lo informado es con base en lo que obra en el expediente de la compañía.
- ❖ Que la empresa no hace contratos a término indefinido por ser una empresa contratista, por tanto, no puede establecer ese tipo de contrataciones con sus colaboradores.
- ❖ Que la demandante si fue sujeto de llamados de atención, si tener conocimiento de las fechas en que estos se suscitaron por cuanto en su condición de gerente general no tiene relación directa con el manejo de los empleados.
- ❖ Informó que los funcionarios encargados de atender de forma directa lo relacionado con el personal es el Gerente de Gestión Humana de la Empresa, señor Juan Carlos García y una Directora De Administración De Personal que es la señora Laura Roa, que depende del Gerente de Gestión Humana de la Empresa.

En vista de lo anterior el juez de instancia, entendiendo que lo que se busca esclarecer en este asunto es si la empresa conocía del estado de salud de la señora Yanten, y teniendo en cuenta que el interrogado manifiesta desconocer tal hecho, circunscribiendo las respuestas a lo que dice se constata en el expediente, dictó el auto No. 2155 a través del cual ordenó hacer comparecer a los señores a rendir testimonio a Juan Carlos García y Laura Roa y acto seguido con auto 2156 ordenó a la demandada el deber de aportar toda la documental que se encuentre en su poder y que hagan parte de la hoja de vida de la señora Ana Cecilia, como son llamados de atención, incapacidades, historia médica y demás. (Archivo digital No. 03, registro audiencia minutos 00:06:27 a 00:15:34)

Declaración de Juan Carlos García Vargas, dijo que:

- ❖ Que se desempeña como Gerente de Gestión Humana en la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE SA.
- ❖ No conoce a la señora Ana Cecilia Yanten personalmente, sabe de ella por lo que fue citado a la diligencia y así revisó la información de ella, haciendo ver que perteneció a

Diamante y que la dificultad de un trato directo con la señora, se debe a que la compañía cuenta con más de 5.200 empleados.

- ❖ *Precisó que todos los colaboradores se vinculan mediante contrato a término fijo de 3, 6, 9 o 12 meses, los que una vez vencidos, salen y luego vuelven y se realizan este tipo de contratos.*
- ❖ *Que la señora Ana Cecilia tenía un contrato a término fijo celebrado en el año 2015, que finalizó en el año 2016, porque se terminó el servicio con la empresa en que estaban y en ese caso se desvincula el personal. En ese momento se le entregó el vencimiento del contrato con treinta (30) días como está establecido en la norma, y en el momento en que la señora Ana Cecilia se desvincula, conforme lo que reposa en el expediente de la empresa, no había presentado ningún informe de incapacidades que refieran algún tipo de patologías.*
- ❖ *No tiene conocimiento si con anterioridad a la fecha de terminación del vínculo, se encontraba incapacitada.*
- ❖ *Cuando un trabajador presenta algún tipo de patología inmediatamente se direcciona al área de salud ocupacional para hacer seguimiento y acompañamiento acerca de las recomendaciones médicas y si existe algún tipo de restricción se toman las medidas pertinentes y se le informa al supervisor para que siga las instrucciones respecto actividades que pueda realizar, pesos a levantar o establezca las pausas activas.*
- ❖ *Para efectos del ingreso a todos los trabajadores se realiza un examen de salud ocupacional.*
- ❖ *No recuerda la fecha en que ingresó la señora Ana Cecilia a laborar, y que no sabe si presentaba alguna condición de salud para ese momento, por cuanto la trabajadora laboró bastantes años para la compañía.*
- ❖ *Pese a que laboró por varios años, dijo que no fue reubicada cuando se terminó el contrato con la empresa usuaria donde ella prestaba sus servicios, puesto que lo posible es que no existiera lugar disponible en ese momento en otra empresa.*
- ❖ *Normalmente todo lo relacionado con incapacidades y recomendaciones médicas se maneja de la siguiente manera, en relación con lo primero con el departamento de incapacidades y en lo segundo, directamente con salud ocupacional. Pese a que las dos dependencias están a su cargo se ocupa específicamente es en lo que refiere a los recobros ante las EPS.*
- ❖ *Ingresó en el año 2015, por tanto, no conocía el nombre de la supervisora de la época preguntada por el apoderado y que refiere a los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.*
- ❖ *Dijo que al ingreso de los trabajadores se les brinda capacitación y se procede al envío a los distintos sitios donde están asignados.*
- ❖ *Reitera que no conoce el nombre de la supervisora para los años 2015 y 2016*
- ❖ *Que una vez en su sitio de trabajo, la relación con los trabajadores se da a través de los supervisores, los jefes de relaciones laborales, subdirector o van directamente a la oficina y ahí se atienden.*
- ❖ *La información sobre las incapacidades, citas médicas y tratamientos médicos en una época se le entregaba directamente al supervisor, y al año siguiente de su ingreso se implementó que se entregara directamente en la oficina para presentar y radicar oportunamente en las EPS.*
- ❖ *Que no sabe sobre exámenes, incapacidades y demás que dice el apoderado no aparecen en los registros de la empresa, pues todo lo que se aportaba se incorporaba al expediente y en el caso de la pregunta puede ser que no lo haya presentado o entregado en sitio distinto, porque si ella lo presentó debe tener el comprobante de radicado.*
- ❖ *Que no puede asegurar si la señora Ana Cecilia Yanten, después de 17 años laborados se haya equivocado en entregar una incapacidad.*
- ❖ *Que no sabe qué pasó con la supervisora en el año 2016, pues él no es el jefe de supervisores, ellos tienen su jefe de operaciones.*

- ❖ *En la actualidad una incapacidad debe ser radicada en las oficinas de la empresa y es de allí se coordina con las dependencias correspondientes para reemplazos, controles médicos, recomendaciones y demás.*
- ❖ *No sabe si la señora Yanten presentó documento alguno.*
- ❖ *Frente a la incapacidad que obra al plenario del 15 de marzo de 2016 por 5 días, y teniendo en cuenta que informó que él se ocupaba del tema de recobros ante las EPS, preguntó el despacho si recordaba haber realizado el trámite, respondiendo que no, pues manejan un promedio de 900 a 1000 incapacidades por mes. (Archivo digital No. 04, registro audiencia minutos 00:04:16 a 00:28:56)*

Declaración de Laura Roa Viana, dijo que:

- ❖ *Se desempeña en la empresa demandada como Directora De Administración De Personal, cargo adscrito a la Gerencia De Gestión Humana y con fecha de ingreso en el año 2015.*
- ❖ *Su responsabilidad está en el proceso de contratación de personal, manejo de incapacidades, seguridad social, procesos disciplinarios y pago de nómina.*
- ❖ *No recuerda a la señora Ana Cecilia Yanten, pero dice que seguramente tuvo que hablar con ella en su paso por la compañía, a la que se le terminó el contrato en julio de 2016.*
- ❖ *No sabe si ella padecía alguna patología la finalizar el contrato.*
- ❖ *En el tema de las incapacidades explicó que el proceso consiste en recibir las incapacidades que radica el trabajador en las instalaciones de la empresa y ellos ya luego la radican ante la EPS y hace en el respectivo cobro. Que la demandante inició a laborar en diciembre de 2015.*
- ❖ *Que el procedimiento descrito frente a las incapacidades inició desde antes de ella ingresar por cuanto el manejo de incapacidades implica que si la persona falta debe justificar su ausencia y ellos hacen el trámite que corresponda.*
- ❖ *Los trabajadores no podían entregar las incapacidades a sus supervisores, a no ser que estuviera ubicada por fuera de la ciudad de Cali, ello era precisamente para evitar que de pronto la incapacidad no llegue, sin embargo, en los casos en que se hizo entrega a algún supervisor estos la radicaban en la oficina de la empresa DIAMANTE, dejando claro que los trabajadores que prestaban sus servicios en la ciudad de Cali, debían radicar las incapacidades directamente en las instalaciones de la empresa.*
- ❖ *Informó que en el historial de la demandante se registra que tuvo dos incapacidades, cada una de 2 días.*
- ❖ *Sobre la incapacidad del mes de marzo de 2016 de 5 días, prorrogada por otros 5 días, no sabe si la señora aportó la historia clínica.*
- ❖ *En la historia laboral queda registrado cuando la persona presenta la incapacidad.*
- ❖ *Para un trabajador ir a la cita médica debe solicitar el permiso con 5 días antes y lo concede el supervisor o jefe inmediato.*
- ❖ *Frente a la pregunta del despacho de que la parte administrativa por lo general casi no tiene conocimiento de lo que pasa en la salud de sus trabajadores. Informa la testigo que corresponde a esto poner en conocimiento de la empresa tal situación o su padecimiento por cuanto ellos no tienen una bolita mágica saber eso.*
- ❖ *Informa que la empresa cada año les hace examen médico a sus trabajadores, es un examen periódico, de lo que queda un formato de que se practicó el examen y tipo de examen realizado, quedando eso consignado en la hoja de vida del trabajador*
- ❖ *No sabe si dentro de los exámenes practicados a la demandante se diagnosticó algún tipo de patología.*
- ❖ *Reiteró que los trabajadores deben radicar directamente la incapacidad en las instalaciones de la empresa el DIAMANTE y es el supervisor es quien da el permiso, los que acuden al supervisor para entregar la incapacidad son aquellos trabajadores que laboran por fuera de la ciudad de Cali.*

- ❖ En el año 2015 que ella ingresó, ya el procedimiento de radicar las incapacidades directamente en las oficinas de la empresa estaba instaurado.
- ❖ No sabe cuánto se demora el trámite para la toma de una radiografía.
- ❖ Que cree que la supervisora de la señora Ana Cecilia era la señora Luz Marí Páez, no recuerda con exactitud por el tiempo que ha pasado, han pasado muchos años.
- ❖ Que no tiene conocimiento de que la señora Yanten presentó reporte médico durante la relación laboral a excepción de las dos incapacidades que indicó.
- ❖ Para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, la señora Ana Cecilia no manifestó que presentara problema de salud alguno. Aclaró que en algunos casos cuando se notifica un vencimiento del contrato a un trabajador y ellos manifiestan algún tema de salud se revisa, pero en el caso de ella no manifestó nada.
- ❖ No presentó ningún documento a la terminación del contrato que fuera indicativo de estar en tratamiento de salud alguno.
- ❖ Cuando un trabajador presenta alguna patología que requiere seguimiento por la empresa, ellos presentan la documentación ante HS y se remite al medio y acorde a las recomendaciones se adoptan las medidas para monitorear el caso y no proceder a su desvinculación si es el caso.
- ❖ La señora Yanten tuvo aproximadamente unos 16 contratos a término fijo inferior a 1 año, de ese modo están vinculados todos los trabajadores, los de los operarios cada año tiene vencimientos y la renovación de los contratos depende de los requerimientos de los clientes y ese tipo de contrato era el de la señora Ana Cecilia Yanten.
- ❖ Ella no se volvió a contratar porque ya no se requería el servicio.
- ❖ No se han presentado casos en que los supervisores no hayan entregado los documentos que entregan los trabajadores para que sean remitido para la empresa.
- ❖ Los supervisores son los que dan los permisos para ir a la cita médica, no sabe si el motivo de la consulta se le informa al supervisor. Que los trabajadores deben presentar el soporte que estuvieron en cita médica. (Archivo digital No. 04, registro audiencia minutos 00:029:31 a 01:03:53)

Pruebas allegadas con la contestación de la demanda a favor de la demandada BRILLADORA EL DIAMANTE S.A.,

Expediente digitalizado, Archivo digital No. 1

No.	Contenido	Página
1	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año	169
2	Carta de notificación del vencimiento y terminación de contrato de trabajo de fecha 17/06/2016.	171
3	Liquidación de prestaciones sociales del 23/10/2015	172
4	Copia de comprobante de pago por valor de \$721.983 según liquidación.	173
5	Copia de llamado de atención del 25/11/2015	174
6	Copia de llamado de atención del 14/12/2015	175
7	Copia de llamado de atención del 27/01/2016	176
8	Copia de llamado de atención del 13/06/2016	177
9	Copia de diligencia de descargos de la señora Rosalía López del 21/07/2016 con el fin de indicar que la demandante, invitó a la nombrada señora el 21/07/2016 con el fin de comprar unas cosas para su comida porque era el último día de trabajo.	178 a 179
10	Copia de recibo de documentos aportados por la trabajadora el 01/08/2016 sobre tramite quirúrgico.	181 a 185
11	Copia de solicitud de documentos por parte de la trabajadora del 17/08/2016	186
12	Copia de respuesta a solicitud del 19/08/2016	187
13	Copia de solicitud de reintegro presentada por apoderado judicial.	188
14	Copia de respuesta a petición, con fecha de recibido del 26/08/2016	189
15	Copia de reporte a empresa por parte de la IPS HUMANA FINE, sobre evaluación médica ocupacional de ingreso del 13/10/2015	190
16	Copia de Hoja de vida de la trabajadora	191

17	Copia de Inscripción a CRUZ BLANCA EPS	192
18	Copia de afiliación a Colpensiones	197
19	Copia de afiliación a la ARL sura de la demandante con inicio del 23/10/2015	198
20	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 23 de octubre de 2015 acompañado de hoja de vida, evaluación de inducción del 16/10/2015, autorización para consulta de antecedentes disciplinarios, copia de la cedula, declaración del trabajador sobre condiciones de contratación, examen médico ocupacional realizada el 13 de octubre de 2015, formulario de afiliación a Comfandi del 23/10/2015, afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y ARL en fecha 23/10/2015, constancia de vinculación a Colpensiones, constancia de condiciones de contratación, llamado de atención por llegadas tarde con fecha del 27/01/2016, llamado de atención por llegadas tarde del 14/12/2015, licencia no remunerada del 26/12/2015; 02/01/2016; 23/06/2016, acta de descargos por inasistencia del 06/01/2016, llamado de atención por inasistencia con fecha del 13/06/2016, notificación por vencimiento del contrato con fecha 17/06/2016 indicando que el mismo finiquitaría el <u>22 de junio de 2016</u> , copia de liquidación definitiva, historia medica entregada por la señora Ana Cecilia el 1º de agosto de 2016, derecho de petición del 17/08/2016 y su respuesta del 19/08/2016, derecho de petición del 23/08/2016 y respuesta del 16/08/2016.	330 a 377
21	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 14 de octubre de 2014 hasta el 02 de octubre de 2015, acompañado de evaluación de inducción del 26/09/2014, autorización para consulta de antecedentes disciplinarios, examen médico ocupacional realizada el 08 de octubre de 2014, formulario de afiliación a Comfandi del 14/10/2014, afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y ARL en fecha 14/10/2014, constancia de vinculación a Colpensiones, constancia de condiciones de contratación, notificación de entrega de contrato, llamado de atención por llegadas tarde del 16/01/2015, solicitud de licencia no remunerada del 16/04/2015, informe de retroalimentación escrita del 29/07/2015, notificación de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del 02 de octubre de 2015, copia de liquidación definitiva.	378 a 401
22	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 21 de septiembre de 2013 hasta el 20 de septiembre de 2014, acompañado de evaluación de inducción del 10/09/2013, examen médico ocupacional realizada el 11 de septiembre de 2013, formulario de afiliación a Comfandi del 21/09/2013, afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y ARL en fecha 21/09/2013, constancia de vinculación a Colpensiones, constancia de condiciones de contratación, notificación de entrega de contrato, copia de embargo realizado a la demandante conforme lo decretó el Juzgado 9 civil municipal de Cali, respuesta de embargo, clausula adicional al contrato de trabajo por cambio de sitio de trabajo de fecha 16/06/2013, acta de descargos por inasistencia con fecha del 10/08/2014, acta de descargos del 19/08/2014, memorando de suspensión del 26/08/2014, notificación de anulación de vencimiento y terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del 23 de septiembre de 2014, copia de liquidación definitiva.	402 a 428
23	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 01 de septiembre de 2012 hasta el 01 de septiembre de 2013, acompañado de evaluación de inducción del 22/08/2012, examen médico ocupacional realizada el 29 de agosto de 2012, formulario de afiliación a Comfandi, EPS CRUZ BLANCA Y SEGURO SOCIAL en fecha 01/09/2012, constancia de recibido de protocolo de contratación, notificación de terminación del contrato por mutuo acuerdo del 01 de septiembre de 2013, copia de liquidación definitiva.	429 a 445
24	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 16 de agosto de 2011 hasta el 15 de agosto de 2012, acompañado de examen médico ocupacional realizada el 09 de agosto de 2011, formulario de afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y SEGURO SOCIAL en fecha 16/08/2011, constancia de recibido de protocolo de contratación, informe de retroalimentación escrita con fecha del 25/01/2012; notificación de terminación del contrato del 15 de agosto de 2012, copia de liquidación definitiva.	446 a 460

25	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 16 de julio de 2010 hasta el 15 de julio de 2011, acompañado de examen médico ocupacional realizada el 07 de julio de 2010, formulario de afiliación a Comfandi con fecha de ingreso 16/07/2010, y afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y SEGURO SOCIAL en fecha 16/07/2010, notificación de terminación del contrato del 15 de julio de 2011, acta de descargos por inasistencia del 12/06/2011, memorando suspensión de fecha 15/07/2011, copia de liquidación definitiva.	461 a 472
26	Copia del contrato de trabajo inferior a 1 año con fecha de inicio del 01 de agosto de 2009 hasta el 12 de junio de 2010, acompañado de examen médico ocupacional y visimetría realizada el 29 de julio de 2009, formulario de afiliación a Comfandi con fecha de ingreso 01/08/2009, y afiliación a EPS CRUZ BLANCA Y SEGURO SOCIAL en fecha 01/08/2009, notificación de terminación del contrato por mutuo acuerdo al 12 de junio de 2010, copia de liquidación definitiva.	473 a 485

De igual modo, hizo valer a su favor el **interrogatorio de parte** a la demandante Ana Cecilia Yanten, que confesó:

- ❖ Que no puede realizar actividad alguna ahora por su problema de salud, que cuenta con 62 años, para ese momento.
- ❖ Que ella presentó una incapacidad por la enfermedad que tiene, luego presentó incapacidad por una bacteria que tuvo en el trabajo y la segunda incapacidad por su enfermedad actual no la presentó por que ya la habían despedido.
- ❖ Que la enfermedad que presenta en la actualidad viene más o menos desde el año 2013, cuando comenzó a sentir dolor en la pierna, que su control era en el hospital club Noel, pero la cita de control, se demoraron bastante en dársela, ante la demora y el intenso dolor que padecía, acudió directamente al médico quien le ordenó una radiografía, lo que también se demoró, pero cuando finalmente se la hicieron y le dijeron lo que tenía, le informaron que presentaba desgaste de cadera y el médico le dijo que eso era muy severo, que era para cirugía.
- ❖ Que hasta la fecha no se le ha practicado la cirugía.
- ❖ Que ella informó a la empresa a través de la supervisora luz Mery.
- ❖ La señora luz Mery le dijo que debía tener mucho cuidado, puesto que su problema era muy delicado y que ella con ese problema no podía seguir trabajando así, entonces ella le manifestó que iba a esperar que le iban a tomar otra radiografía.
- ❖ Luego eso se quedó así, pero le detectaron otro problema que fue las hernias, porque mantenía con mucho cólico, y entonces eso si fue para operación, pero también se demoró por las citas con los especialistas, eso conseguir esas citas era un problema, además que la señora luz Mery le decía que ella no tenía tiempo para estar yendo donde el médico, pero que ella le decía que tenía que ir porque su problema era muy delicado.
- ❖ Que aparte de la señora luz Mery la otra persona que sabía de su condición era su compañera de trabajo.
- ❖ Que ella no comunicó directamente a la empresa, porque todo era con la supervisora.
- ❖ Con la empresa dijo que estuvo incapacitada cuando la operaron de la matriz, luego estuvo incapacitada por un golpe que se pegó llegando a la casa, que prácticamente tuvo 5 incapacidades, fuera de la que tuvo luego de que la retiraron de la empresa cuando la operaron de las hernias, y que eso se lo comunicó a la supervisora y como que todo lo que ella le comunicaba, no lo reportaba a la oficina.
- ❖ Dijo que cuando recién ingresó a la empresa estuvo laborando 8 días en el departamental, luego de ahí la vincularon a un mantenimiento a hacer un reemplazo y la Administradora de ese mantenimiento dijo que la dejaran fija – ahí estuvo 9 años-, y cuando la empresa ya le dio por finalizado su contrato de trabajo se encontraba ya para ese momento en COMFENALCO.
- ❖ Que aparte del contacto con la supervisora, no tenía contacto con la empresa porque ella allá casi no iba.

- ❖ *Manifestó que las incapacidades las enviaba con su hijo a la empresa cuando era mucho tiempo el que iba a estar incapacitada, pero otras si se las entregaba a la supervisora.*
- ❖ *Los permisos para acudir a las citas médicas se los daba la supervisora. Y ella para demostrar que había asistido le mostraba las fórmulas, órdenes médicas y demás documentos que le hubieran entregado.*
- ❖ *Que la historia clínica de ella no se la llegó a entregar a la supervisora.*
- ❖ *Que durante el tiempo que ella prestó sus servicios a la empresa solo se practicaron por salud ocupacional dos exámenes médicos, siendo el último en el año 2014 aproximadamente, y para ese año no se habían detectado sus problemas de hernias.*
- ❖ *Mencionó que en la empresa nunca se hizo reunión alguna para informarles cual era el procedimiento que debían seguir en el caso de que presentaran alguna patología o enfermedad. Que siempre esa información se la dio a la supervisora pues supuestamente ella era la representante, entonces todo era a la supervisora.*
- ❖ *No sabe si lo que ella le informaba a la supervisora, luego esta lo transmitía a la empresa. Lo único que sabe es que ella le decía que así con tantos permisos para ir al médico no se podía.*
- ❖ *Dijo que cuando resultó con las hernias, le dijo que le habían mandado unos exámenes y que la Doctora le dijo que ella tenía esa hernia muy avanzada, y que eran dos hernias, mencionado que por eso ella sentía mucho dolor, pero ya eso fue prácticamente cuando la retiraron de la empresa, sin embargo, la doctora le dijo que iba a dar la orden para la cirugía por que había que hacerla rápido. Por eso indica que le había dicho a la supervisora que tenía pendiente una cirugía y lo único que le dijo es que eso si es grave, no más.*
- ❖ *Que ella recuerda que trabajó hasta el 22 de julio de 2016, que en la historia médica está la fecha cuando la doctora le diagnosticó la hernia, y que la supervisora sabía de su problema y así le terminaron el contrato. Por eso fue que cuando le terminaron el contrato fue a la oficina y a pesar de que le dijeron que tenía que pedir cita, al otro día de ser desvinculada volvió e ingresó diciendo que necesitaba hablar con la jefe de personal, a la que no tenía bien presente, no recuerda el nombre, y entonces, dice, subió a esa oficina a donde una de las niñas primeras que estaban ahí y le dijo que necesitaba hablar con la jefe de recursos humanos puesto que a ella no la podían sacar así por así, pues estaba enferma, tengo estos problemas y otros, entonces la hicieron pasar y ahí le informó su situación y le dijo que necesitaba una orden para ir donde el médico laboral por que a ella no la podían ir sacando así por así y le informó los problemas de salud que tenía en la actualidad y le dijo que tenía pendiente la cirugía de 2 hernias. Entonces le dijo que ya eso no se puede y que le iba a dar la orden, y con eso la despacharon. Por eso, dice que le dio rabia y le dijo que eso no se iba a quedar así y que iba a demandar. Reitera que ella fue a la empresa al otro día de haber sido retirada.*
- ❖ *Frente a la pregunta realizada por el despacho, de que “la Doctora Laura Lorena Roa Viana, quien era la directora de administración de personal, en su declaración informó que ella nunca se presentó y nunca reclamó nada de su situación cuando la retiraron”, dijo la señora Ana Cecilia que ella si fue a la oficina, pero que ella no la distingue por que nunca ha tratado con ella, lo mismo al otro señor, nunca ha tratado con ellos, pues casi no iba a la oficina. Que no sabe si la supervisora sigue trabajando con la empresa. (Archivo digital No. 04, registro audiencia minutos 01:04:33 a 01:26:11)*

4. Caso Concreto

Conforme el problema jurídico expuesto, procede esta Colegiatura a desatar la controversia planteada en este asunto, adentrándose para su solución en cada uno de los presupuestos determinados para su análisis y que fueron presentados como aspectos previos que merecen especial atención para brindar solución de fondo y en debida forma, conforme lo siguiente:

4.1. De la existencia del vínculo laboral y la causal objetiva para su terminación.

Al respecto sea de una vez indicar que no es objeto de controversia la naturaleza de la relación contractual que unió a las partes, modalidad del contrato de trabajo y fecha de terminación – que lo fue el 22 de julio de 2016.

No obstante, examinado lo anterior, se advierte al plenario que la demandante Ana Cecilia Yanten acompañó su escrito de demanda con:

-Copia del contrato individual de trabajo inferior a 1 año con fecha de iniciación del 23 de octubre de 2015, para un periodo de **3 meses** con fecha de finalización del 22 de enero de 2016, en el que se consigna entre otros, que el oficio que desempeñará el trabajador es “ASEADOR Y OFICIOS VARIOS”. (..) CLAUSULA PRIMERA: OBJETO. (..) EL TRABAJADOR se obliga a) a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador120 (sic) directamente o a través de sus representantes. Suscrito el 15 de octubre de 2015. (archivo digital No. 01 pág. 12 a 13)

-Carta de vencimiento y terminación del contrato de trabajo del 17 de junio de 2016, en la que se anuncia que el contrato que inició el 23 de octubre de 2015 no será prorrogado, por tanto, finalizaría el 22 de julio de 2016. (archivo digital No. 01 pág. 14)

Prueba que igualmente fue aportada por la demandada BRILALDORA EL DIAMANTE SA. (archivo digital No. 01 pág. 169 a 171)

Es decir, bajo ese primer asomo se vislumbra que el contrato de trabajo finalizó por una causa objetiva como lo fue, el vencimiento del plazo pactado.

4.2. De la existencia de incapacidades medicas temporales a favor de ANA CECILIA YANTEN en momento de la terminación del vínculo laboral o en fecha anterior.

Verificado el expediente se constata que la demandante aportó Incapacidad medica del 16/03/2016 al 20/03/2016 en la Historia Clínica que se justifica la prescripción de los días de incapacidad se informa lo siguiente:

Motivo Consulta: me duele la pierna

Enfermedad Actual: Refiere que ha estado con dolor en la region de la pierna derecha refiere lesion eritema tosa localh con dolor eritema malestar local sin ans aleteracione s en lo referido por el paciente niega otras aleteracione s refiere que es hipertensa no es diabetica niega otras aleteraciones. refiere que trabaja como operaria de aseo en una ips

RECOMENDACIONES: se da egreso con manejo asi
penicilina benzatinica 2.400000 im
ademas continua en manejo con cefra dina 1 gr cada 8 horas asociadoa doxicilina 100 mg cada 12 horas por 7 dias
en 72 horas revalorarara por la consulta externa

PLAN TERAPEUTICO: ss// manejo medico
se intenata me dicina oral y dosis d e penicilina por que el esta do de la pamcienmte es bueno y no presenta aleteraciones que compklican la situacion

Archivo digital No. 1 Pág. 77

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
 GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
 RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD			
ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICA ESIMED			
N°204010000598917		Fecha 3/15/2016 8:46:03 PM	
Paciente:	CC 31848168 Ana Cecilia Yanten	Tipo Afiliado:	COTIZANTE
Convenio:	Cruz Blanca EPS CLINICA ESIMED CALI NORTE - Pos Contributivo	Teléfono:	3929369
Nivel Salarial:	1 Tipo Plan: POS Contributivo	Edad:	0
IPS Primaria:		Gestacional:	5
Tipo Incapacidad:	Ambulatoria No Quirúrgica N° Inc. Anterior: 0 NUEVA	Días Incapacidad:	
Fecha Inicial Inc.:	16/03/2016	Fecha Final Inc.:	20/03/2016

Archivo digital No. 1 Pág. 78

De igual modo se verifica incapacidad medica del 20/03/2016 al 24/03/2016:

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD			
CB CMF PASOANCHO			
N°206010000626254		Fecha 3/22/2016 6:33:13 AM	
Paciente:	CC 31848168 ANA CECILIA YANTEN	Tipo Afiliado:	COTIZANTE
Convenio:	Convenio Centro Medico Familiar Pasoancho CB - Pos Capitation	Teléfono:	3929369
Nivel Salarial:	1 Tipo Plan: POS Contributivo	Edad:	0
IPS Primaria:	CB CMF Pasoancho	Gestacional:	5
Tipo Incapacidad:	Ambulatoria No Quirúrgica N° Inc. Anterior: 0 NUEVA	Días Incapacidad:	
Fecha Inicial Inc.:	20/03/2016	Fecha Final Inc.:	24/03/2016

Concepto Incapacidad	Observaciones	Estado Incapacidad
Enfermedad General		SIN LIQUIDAR
Diagnóstico	L031	

Archivo digital No. 1 Pág. 79

En la historia clínica que motivó nuevamente la consulta, se consignó:

Enfermedad Actual

paciente acude a control por referir "celulitis" pierna derecha se dio tto e incapacidad, que vencio hace 3 dias, hoy acude para control solo refiere prurito, se ha desinchado.
 vive con un hijo

Archivo digital No. 1 Pág. 80

Del mismo modo, se constata, otra incapacidad por 30 días a partir del 25 de agosto de 2016, esta última posterior a la finalización de su vínculo laboral que fue el 22 de julio de 2016.

*Dx Herida Inguinal
 bullosa*

*Incapacidad x
 30 días desde
 25/08/2016*

Archivo digital No. 1 Pág. 79

Así las cosas, no se evidencia que la demandante hubiese estado bajo incapacidad médica para la fecha de terminación de su vínculo laboral -22 de julio de 2016- o en momento inmediatamente anterior.

4.3. De la existencia de recomendaciones médicas o de salud ocupacional a la a favor de ANA CECILIA YANTEN en momento previo a la terminación del vínculo laboral.

No se advierte prueba al plenario de ello, lo que guarda relación con lo informado por los testigos Juan Carlos García Vargas y Laura Roa, quienes, como responsable del departamento

de gestión humana y directora de administración de personal de la empresa demandada, desconocieron o dijeron no saber, que la demandante se encontrara bajo prescripciones en tal sentido.

4.4. De la existencia de Dictamen De Calificación Del Estado De Invalidez.

No se advierte al plenario prueba de ello, sumado a que precisamente una de las pretensiones de la demanda estaba dirigida a que se ordenara a la empresa demandada para que, después del reintegro, realice todas las acciones y pagos correspondientes al reconocimiento médico de calificación de la enfermedad y pérdida de la capacidad laboral ante la Junta Regional De Calificación De Invalidez Del Valle Del Cauca, es decir, queda evidenciado que a la demandante no le ha sido practicada la calificación de sus estado de invalidez.

4.5. De la existencia de tratamiento médico en curso, en que se encontrara la demandante para el momento del despido – 22 de julio de 2016-

Sea lo primero indicar que la señora Ana Cecilia Yanten aportó con se demanda la historia laboral emitida por Colpensiones de la que se evidencia que ha laborado de forma interrumpida para la empresa BRILLADORA EL DIAMANTE SA, desde 1999/01 hasta el 22 de julio del año 2016. (Archivo digital No. 1 Pág. 101 a 110)

Establecido lo anterior, se advierte que la demandante de igual modo acompañó su demanda con su historial médico desde el año 2007 a 2018, del que se constata que ha estado en tratamiento médico por diversas patologías. (Archivo digital No. 1 Pág. 24 a 98 y de 206 a 304)

Conforme lo cual, resulta pertinente destacar que en historia clínica del 15 de marzo de 2016 se registró lo siguiente:

Motivo Consulta: me duele la pierna

Enfermedad Actual: Refiere que ha estado con dolor en la region de la pierna derecha refiere lesion eritema tosa localñ con dolor eritema malestar local sin ams aletera cione s en lo referido por el paciente niega otras aleteracione s refiere que es hipertensa no es diabe tica niega otras aleteraciones, refiere que trabaja como operaria de aseo en una ips

RECOMENDACIONES: se da egreso con manejo asi penicilina benzatinica 2.400000 im ademas continua en manejo con cefra dina 1 gr cada 8 horas asociadoa doxiclina 100 mg cada 12 horas por 7 dias en 72 horas revaloparara por la consualta externa

PLAN TERAPEUTICO: ss// manejo medico se intenata me dicina oral y dosis d e penicilina por que el esta do de la pamcienmte es bueno y no presenta aleteraciones que compklican la situacion

(Archivo digital No. 1 Pág. 77)

En historia clínica del 22 de marzo de 2016, se registró:

Anamnesis

Motivo de Consulta
mala de la pierna

Enfermedad Actual
pie acude a control por referir "celulitis" pierna derecha se dio tto e incapcidad, que vencio hace 3 días, hoy acude para control solo refiere prurito, se ha desinchado.
vive con un hijo
no mas sintomas

Referencia y Contrareferencia

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
 GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
 RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

Impresión Diagnóstica	
DIAGNÓSTICO PRINCIPAL	Celulitis de otras partes de los miembros
Código CIE10	L031
Tipo de Diagnóstico	CONFIRMADO REPETIDO
Observación	pierna derecha

(Archivo digital No. 1 Pág.80 a 81)

En historia clínica del 07 de julio de 2016, se indicó como motivo de atención: "MASA" enfermedad actual "PROTRUSIÓN INGUINAL DERECHA DE 9 MESES DE EVOLUCIÓN, DOLOROSA, CRECIMIENTO RECIENTE. NO SINTOMAS GASTROINTESTINALES, NI GENITOURINARIOS ASOCIADOS"

CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS

Fecha de la atención: 07/07/2016 15:59:59
 Tipo de atención: Consulta primera vez
 Profesional: Beatriz Adriana Mariño Viveros (TP: 76 9508)
 Plan de atención: CRUZ BLANCA EPS - CRUZ BLANCA EPS

Anamnesis
 Motivo de la atención
 MASA

Enfermedad actual
 PROTRUSION INGUINAL DERECHA DE 9 MESES DE EVOLUCION. DOLOROSA. CRECIMIENTO RECIENTE. NO SINTOMAS GASTROINTESTINALES, NI GENITOURINARIOS ASOCIADOS.

Antecedentes
 Antecedentes personales

(Archivo digital No. 1 Pág.87)

Advirtiéndose en la referida historia médica, que se ordena cirugía prioritaria, conforme la siguiente impresión diagnóstica:

Observaciones: BUENA CONDICION GENERAL, SIN DATOS DE SIRIS. ABDOMEN BLANDO, DEPRESIBLE. ABUNDANTE PANICULO ADIPOSO. HERNIA INGUINAL BILATERAL, LA MAS GRANDE LA DERECHA, SACO GRANDE, REDUCE PARCIALMENTE. DOLOROSA.

Diagnósticos
 Diagnósticos

Pral. Tipo	Diagnóstico
Impresión diagnóstica	[K402] HERNIA INGUINAL BILATERAL, SIN OBSTRUCCION NI GANGRENA

Análisis: PACIENTE MUY SINTOMÁTICA, AMERITA CIRUGIA PRIORITARIA
 Plan de manejo: SE EXPIDE ORDEN DE PROCEDIMIENTO, RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA

Ordenes médicas
 Ordenes de servicios

Dominio	Código	Cantidad	Servicio
Sistema Digestivo	530500	2	HERNIORRAFIA INGUINAL CON INJERTO O PRÓTESIS SOD Observación: BILATERAL CON MALLA

Cirugía que se programó el 11 de agosto de 2016 y se practicó el 25 de agosto de 2016, como se constata en la historia clínica aportada.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
 GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
 RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

DESCRIPCIÓN #: 1
 FECHA DE REGISTRO: 25/08/2016 15:32

CHA-HORA	CÓDIGO	NOMBRE DIAGNÓSTICO	TIPO	ESTADO	PRIMARIA
25/08/2016 15:32	K402	HERNIA INGUINAL BILATERAL, SIN OBSTRUCCION NI GANGRENA	Quirúrgico	Confirmado	SEGUNDA PRIMARIO

DESCRIPCIÓN QUIRÚRGICA

INCISION EN PLIEGUE ABDOMINAL INFERIOR BILATERAL. DISECCION POR PLANOS. ACCESO PREPERITONEAL BILATERAL. HALLAZGOS: SACO INGUINAL INDIRECTO BILATERAL. EL DERECHO CONTENIENDO COLON SIN SUFRIMIENTO. IDENTIFICACION Y DISECCION DE SACOS INGUINALES. APERTURA DEL DERECHO. LISIS DE ADHERENCIAS Y REDUCCION DE COLON A CAVIDAD. APERTURA Y LIGADURA ALTA DE SACOS. COLOCACION DE MALLAS (2) DE VYPRO DE 15 X 15 CMS, QUE SE FIJAN AL COOPER CON PDS 0. CIERRE DE FASCIA INVOLUCRANDO MALLA CON POLIGLACTINA PDS 0. CIERRE DE PIEL POLIPROPILENO 3-0. NO COMPLICACIONES. NO SANGRADO

PROCEDIMIENTOS REALIZADOS

CÓDIGO	NOMBRE PROCEDIMIENTO	VÍA	REGIÓN	CLASE
468011	Reduccion Intestinal Sin Reseccion Intestinal Por Lejanofonia	A	Abdomen	Limpia
531400	Reparacion Bilateral De Hernia Inguinal Con Dos Protesis	A	Abdomen	Limpia

(Archivo digital No. 1 Pág. 94)

De otro lado se constata que la señora Ana Cecilia Yanten para el día **21 de julio de 2014** consultó a su médico tratante por presentar cuadro clínico asociado a dolor en la cadera izquierda, se hicieron recomendaciones y se ordenó radiografía de cadera comparativa, como se advierte en la historia médica allegada:

Anamnesis

Motivo de Consulta
 HE ESTADO CON DOLOR EN LA PIERNA QUE EMPIEZA EN LA CADERA Y SE ME PASA A TODA LA PIERNA

Enfermedad Actual
 PACIENTE DE 57 AÑOS QUIEN CONSULTA POR CUADRO CLINICO DE VARIOS MESES DE EVOLUCION CONSISTENTE EN DOLOR EN LA REGION DE LA CADERA IZQUIERDA QUE SE IRRADIA A TODO EL MIEMBRO INFERIOR . NIEGA PARESTESIAS EN MIEMBROS INFERIORES NIEGA OTROS SINTOMAS ASOCIADOS .
 NO FUMA
 BEBEDOR SOCIAL
 NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
 NO PAREJA SEXUAL EN EL MOMENTO
 VIVE CON UN HIJO - BUENAS RELACIONES EN CASA TRAE CITOLOGIA VAGINAL DEL 14/05/2014 CON MUESTRA SATISFACTORIA - NEGATIVA PARA LESION MALIGNA PREMALIGNA
 ANTECEDENTES FAMILIARES : MADRE HTA NO CONTACTO CON TBC .

Referencia y Contrareferencia
 (Archivo digital No. 1 Pág. 217 y siguientes)

Para el **21 de septiembre de 2015**, se constata que la demandante consultó por persistir “Dolor en Cadera Izquierda”,

Anamnesis

Motivo de Consulta
 “DOLOR EN CADERA DEL LADO IZQUIERDO”

Enfermedad Actual
 PACIENTE DE 58 AÑOS, REFIERE QUE VIENE PORQUE HACE MAS DE 1 AÑO POSTERIOR AL TX SIN FX NI CAMBIOS EN RX TOMADA PERO LA PACIENTE COMENTA Q EL DOLOR SE INCREMENTAADO EL DOLOR.

Referencia y Contrareferencia
 (Archivo digital No. 1 Pág. 231 y siguientes)

Sumado a lo anterior en la citada historia clínica se indicó “paciente de 58 años, viene por tratamiento de toroides, por el dolor en la región inguinal derecha, se hace examen abdominal, pero no es claro si es una hernia inguinal, por ende, se envía para valoración por cirugía general y se médica para manejo de dolor de cadera (..)”

En consulta del 14 de octubre de 2015 se programa para “HERNIORRAFIA INGUINAL POR LAPAROSCOPIA” se envía a valoración pres anestésica con paraclínicos. (...) (Archivo digital No. 1 Pág. 235 y siguientes)

En consulta médica del de 1º de julio de 2016, se registró en la historia clínica de la demandante:

Anamnesis

Motivo de Consulta
"POR UNA S HERNIAS"

Enfermedad Actual
DESDE HACE 3 AÑOS PRESENTA SENSACION DE MASAS A NIVEL INGUINAL BILATERAL EN OCASIONES LE PRODUCE SENSACION DE ARDOR ESTABA PROGRAMADA PARA CIRUGIA EN OCTUBRE DEL 2015 PERO NO SE PUDO REALIZAR
Hipertensión de 5 años de evolución. Medicada con: losartan 50 mg/12 horas - asa 100 mg/día.
Hipotiroidismo: levotiroxina 50 mcg/día

Referencia y Contrareferencia

(Archivo digital No. 1 Pág. 251 y siguientes)

En consulta médica del de 14 de julio de 2016, se registró en la historia clínica de la demandante que desde hace 1 mes persiste dolor lumbar, se irradia a región dorsal, de igual modo presenta "prurito a nivel de pierna lado derecho, con antecedente de 2 meses atrás de celulitis de esta pierna"

Anamnesis

Motivo de Consulta
"piquiña en la pierna"

Enfermedad Actual
paciente refiere que está con prurito a nivel de pierna lado derecho, refiere que hace 2 meses presentó celulitis de esta pierna la cual inició de la misma manera refiere que desde hace 1 mes con dolor a nivel de región lumbar, que aumenta con la flexión del tronco, se irradia a región dorsal,

Referencia y Contrareferencia

Plan de Manejo
paciente con antecedentes de celulitis en pierna derecha hace 2 meses, ahora con prurito en esta pierna, refiere que de esta manera inició el cuadro anterior, al examen físico se observa escocciones por rascado, no hay calor, no hay edema ni rubor, no dolor, sin embargo se inicia cefalexina de manera profiláctica, se explica a la paciente refiere entender, se formula metoclopramol para el dolor de región lumbar e cual no tiene limitación funcional, se da recomendaciones y signos de alarma, fiebre calor local de pierna, cambio de color dolor, ardor acudir por urgencias,

(Archivo digital No. 1 Pág. 256 a 267)

En consulta médica del 21 de julio de 2016 – día anterior a la fecha de desvinculación, 22-07-2016- se registró en la historia clínica de la actora que acude por dolor en la cadera, se remite a consulta de control por especialista en ortopedia y traumatología, conforme lo siguiente:

Anamnesis

Motivo de Consulta
POR UN DOLOR

Enfermedad Actual
REFIERE QUE HACE 3 MESES INICIO CON DOLOR EN CADERA IZQ QUE LIMITA LOS MOVIMIENTOS /
REFIERE INFLAMACIÓN. NIEGA TRAUMA
CON REPORTE DE RX DE CADERAS COMPARATIVAS DE JULIO 2016 PROCESO INFLAMATORIO CON ESCLEROSIS A NIVEL DE ACETABULOS CON ESCLEROSIS MAS SEVERO EN CADERA IZQ.

Referencia y Contrareferencia

(Archivo digital No. 1 Pág. 269 y siguientes)

Se verifica al plenario que posterior al 22 de julio de 2016 – fecha de terminación del vínculo laboral- la demandante debió seguir en control médico y su estado de salud siguió desmejorando como consecuencia de la anterior patología, como se advierte entre otras en la historia clínica del 11 de agosto de 2016 (Archivo digital No. 1 Pág. 283 y siguientes) y la del 16 de enero de 2018, en la que se registró:

Finalidad Consulta: No Aplica Causa Externa: Enfermedad_General

EVOLUCION
 PACIENTE ASISTE A CONSULTA POR DOLOR EN CADERA IZQUIERDA, DONDE SE LE REALIZA INFILTRACION RADIOGRAFIA: ARTROSIS DEL SUPEROLATERAL DE CADERA EXAMEN FISICO: FLEXION PERMITIDA ROTACIONES INTERNAS Y EXTERNAS CON DOLOR PLAN: TERAPIA FISICA 10SS, ACETAMINOFEN VALORACION POR FISIATRIA

INDICACIONES MEDICAS

Tipo de Indicacion Salida_Consulta_Externa

DIAGNOSTICOS
 M169 COXARTROSIS, NO ESPECIFICADA

PLAN DE MANEJO

Cantidad Descripción Via de Administracion

(Archivo digital No. 1 Pág. 273 y siguientes)

De igual se verifica que venía en control y debió acudir por idéntica sintomatología e idéntico diagnóstico en consulta médica del 08 de julio de 2017 y 12 de octubre de 2017, evidenciando manejo para su dolor de infiltraciones y terapias físicas, conforme lo siguiente:

EVOLUCION
 PACIENTE ASISTE A CONSULTA POR DOLOR EN CADERA DERECHA, RADIOGRAFIA: ARTROSIS DEL SUPEROLATERAL DE CADERA EXAMEN FISICO: FLEXION PERMITIDA ROTACIONES INTERNAS Y EXTERNAS CON DOLOR PLAN: CITA ORTOPEDIA PARA REALIZAR INFILTRACION TRIAMCINOLONA, TERAPIA FISICA 10SS, ACETAMINOFEN 500MG.

INDICACIONES MEDICAS

Tipo de Indicacion Salida_Consulta_Externa

DIAGNOSTICOS
 M169 COXARTROSIS, NO ESPECIFICADA

Dr. Sammy Orozco Garcia

(Archivo digital No. 1 Pág. 276 y siguientes)

Situación similar se evidencia en otras consultas médicas, donde advierte la progresividad de la patología que soporta, como se registró en la realizada el 30 de noviembre de 2018; en la que se indicó:

OBJETIVO
 INGRESA A CONSULTA POR SUS PROPIOS MEDIOS CON MARCHA ANTÁLGICA. FASE DE APOYO DEL MIEMBRO INF IZQUIERDO CORTA. AMA DE CADERA _DERACHA FLEXION 110 GRADOS, ROTACIONES COMPLETAS. IZQUIERDA ROTACION LIMITADA POR DOLOR FLEXION 90 GRADOS.
 SENSIBILIDAD Y FUERZA MUSCULAR 5/5
 REFLEJOS OT ++
 BABINSKI Y HOFFMANN AUSENTES

ANÁLISIS
 PACIENTE CON ARTROSIS SEVERA DE CADERA IZQUIERDA QUE REQUIERE VALORACION POR ORTOPEDIA CADERA PARA ESTABLECER TIPO DE PLAN QUIRURGICO. RECIBE TRAMADOL (20GOTAS) 50MG Y ACETAMINOFEN 500MG CON EPISODIO DE EXACERBACION, CON LO CUAL PRESENTA ADECUADO CONTROL DEL DOLOR. SE EMITE NUEVA CITA CON ORTOPEDIA, CONTROL EN 3 MESES. SE ENVIA A NUTRICION.

EVOLUCIÓN DIAGNOSTICA

DIAGNOSTICO PRINCIPAL

NOMBRE DIAGNÓSTICO	CÓDIGO DX	ESTADO INICIAL	CAUSA EXTERNA	FINALIDAD
COXARTROSIS NO ESPECIFICADA	M169	En Estudio	ENFERMEDAD GENERAL	

(Archivo digital No. 1 Pág. 281 y siguientes)

En consulta del 06 de diciembre de 2018 se registró que la señora Ana Cecilia Yanten presenta “DOLOR EN CADERA IZQUIERDA SIN TRAUMA DESDE 6 AÑOS DE EVOLUCIÓN- CON MAYOR INTENSIDAD EN LOS ULTIMOS MESES”, presenta RX cambios severos en cadera izquierda se ordena valoración por cirujano de reemplazo de cadera:

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.004.2017-00120.01

235

HISTORIA CLINICA

Histo: 31848168
Hora: 15:49
FC: 1.00
Temperatura: 36.00
Finalidad de la Consulta: No Aplica

Histo: 31848168
Fecha y Fecha: CALI, VALLE 06/12/2018 04:01 p.m.
Documento y Nombre del Paciente: CC 31848168 ANA CECILIA YANTEN
Historia: 31848168
Motivo: Ambulatorio

Historia General
Fecha de Nacimiento F: 13/03/1957
Nombre: ANA CECILIA YANTEN

Edad (min): 1.00
Motivo Externa: ENFERMEDAD GENERAL

Motivo de la Consulta
Motivo de la Consulta: DOLOR EN CADERA IZQ SIN TRAUMA DESDE HACE 6 AÑOS DE EVOLUCION --- CON MAYOR INTENSIDAD EN LOS ULTIMOS MESES

Enfermedad Actual: TRAE RX -CAMBIOS SEVEROS EN CADERA IZQ

Antecedentes
Patologicos: HTA -- SOBREPESO

Examen Fisico
Estado de conciencia: ALERTA
Signos vitales: APARENTE BUENAS CONDICIONES GENERALES.
CUELLO Y CUELLO: MUCOSAS ROSADAS E HIDRATADAS, CUELLO MOVIL SIN ADENOPATIAS
CORAZON: RUIDOS CARDIACOS RITMICOS REGULARES SIN SOPLOS
PULMONES: RUIDOS CARDIACOS RITMICOS REGULARES SIN SOPLOS
ABDOMEN: BLENDO, NO DOLOROSO, NO ASCITIS
TREMULACIONES: LIMITACION PARA LOS MOVIMIENTOS DE CADERA IZQ --- DOLOR A LA MARCHA --- PESO: 70 KG

Exámenes
RX -CAMBIOS SEVEROS EN CADERA IZQ

Plan de Manejo
Diagnostico Principal: CONFIRMADO REPETIDO
AN: VALORACION POR CIRUJANO DE REEMPLAZOS ARTICULARES
Dx. Principal: M169-COXARTROSIS, NO ESPECIFICADA
Plan de Manejo: Incapacidad

Ortopedia
Guillermo Valencia V.
Ortopedia

ORTOPEDIA VALENCIA GUILLERMO AGENDA1
(Archivo digital No. 1 Pág. 284 y siguientes)

Se advierte al plenario historial médico de los años 2016, 2017 y 2018 de las múltiples consultas realizadas por la señora Ana Cecilia, para el manejo del dolor y síntomas asociados a su diagnóstico de "COXARTROSIS PRIMARIAS". (Archivo digital No. 1 pág. 294 a 304).

Conforme el recuento presentado queda demostrado que la señora Ana Cecilia Yanten se encontraba para el momento de su desvinculación, siendo objeto de control médico por presentar diversas patologías, destacando de forma relevante las asociadas a "HERNIAS INGUINALES" que conllevó a práctica de cirugía en momento posterior a la terminación del contrato de trabajo el 22 de julio de 2016, y la de problemas asociados a Dolor Severo De Cadera Izquierda tratada bajo el diagnóstico de "COXARTROSIS PRIMARIAS", y que la tiene en la actualidad como candidata a cirugía de reemplazo. Es decir, se verifica la existencia de control médico a favor de la demandante para el momento de la terminación de su contrato de trabajo.

4.6. Del conocimiento del empleador BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., de las patologías que presentaba su trabajadora Ana Cecilia Yanten, al momento de su desvinculación – 22 de Julio de 2016-.

La sociedad demandada en su escrito de respuesta informa que la demandante no comunicó de su condición médica, de encontrarse incapacitada o en algún tipo de tratamiento y sin que anunciara recomendaciones médicas para ese momento – 22 de julio de 2016-, como tampoco hubo reporte en su evaluación medico ocupacional de ingreso que evidenciara un factor de salud en ella.

Conforme lo anterior, se constata del interrogatorio surtido por la demandante Ana Cecilia Yanten que, de su condición de salud, de sus visitas al médico y las patologías que presentaba le informaba a su supervisora de nombre Luz Mery, a quien, de igual modo, dice, debía mostrar los comprobantes de asistencia al médico, fórmulas, incapacidades, prescripciones u otras que dieran cuenta de su comparecencia para efectos del permiso concedido.

De otro lado se constata al plenario que la demandante en el año 2016, hasta antes de la terminación de su vinculo laboral, 22 de julio, estuvo incapacitada desde el 16 de marzo de 2016 al 24 de marzo de 2016, sumado que evidencia que desde la suscripción de su último contrato de trabajo que fue a partir del 23 de octubre de 2015 hasta su finalización 22 de julio de 2016 la demandante acudió a visitas médicas el 09/11/ 2015, 10/11/2015, 21/12/2015, 15/03/2016, 17/03/2016, 22/03/2016, 17/05/2016, 01/07/2016, 07/07/2016, 14/07/2016 y 21/07/2016 (Archivo digital No. 1 Pág. 59 y siguientes y pág. 206 a 304), conforme la prueba aportada por la propia parte, sin que se entienda esta Colegiatura, como los funcionarios de la entidad

demandada al resolver interrogatorio de parte en cabeza de su representante legal, señor Juan Manuel Osorio, o los llamados por el juez de instancia, y que eran responsables del manejo del personal, registro y recobro incapacidades, salud ocupacional y establecer las medidas de prevención, control, y seguimiento de los trabajadores con problemas de salud dentro de la empresa demandada, señores Juan Carlos García Vargas y Laura Roa Viana, comparezcan a señalar que la trabajadora no informó, desconociendo su mínimo deber de establecer contacto con ella, con el fin de verificar su condición de salud y mirar los seguimientos que le venían adelantando por el personal médico, pues no resulta creíble para esta instancia judicial que la supervisora no hubiera comunicado a la empresa, las constantes visitas de la trabajadora a su EPS.

Ahora bien, no se puede desconocer que las labores las ejecutaba la demandante en empresas usuarias donde era enviada a prestar sus servicios, las que se encontraban en sitios distintos al domicilio principal de la demandada, por tanto, quien ostentaba la representación del empleador en el sitio de trabajo, era la supervisora, y así se le había informado en el contrato de trabajo, lo que se encuentra de igual modo, en armonía con lo consagrado en el artículo 32 del CST., por tanto, al ser conocedora la supervisora de la situación de salud de la demandante es dable concluir que la empresa estaba informada.

Sumado, se constata de la prueba aportada por la demandada, que la señora Ana Cecilia Yanten el día 17 de agosto de 2016, presentó derecho de petición solicitando entre otros, orden para examen médico de egreso, frente a la cual se impuso a mano alzada, nota de “no realizó la solicitud dentro del término otorgado”, lo que guarda relación con la respuesta entregada el 19 de agosto de 2016, en la que se omite entregar tal orden (Archivo digital No. 1 Pág. 186 y 187).

Al respecto cabe señalar que el artículo 348 del CST (modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967) establece que” Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”.

Por su parte la resolución No. 2346 de 2007, artículo 3º su numeral 3º emanada del ministerio de protección social estableció que es obligatorio para el empleador ordenar la realización de la evaluación médico posocupacional o de egreso, por tanto, al finiquito de la relación laboral era su deber entregar la orden para su práctica, cosa distinta es que el trabajador no hubiera acudido en el plazo indicado.

Bajo lo anterior, se permite concluir con meridiana claridad que la empresa demandada si tenía conocimiento que la trabajadora Ana Cecilia Yanten, al momento de ser finalizado su vínculo laboral, se encontraba soportando una situación de salud que debió ser atendida y evaluada su situación antes de proceder a adoptar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo.

4.7. Si la demandante ANA CECILIA YANTEN para el día 22 de julio de 2016 – momento del despido - se encontraba amparada por la garantía foral por salud que le permitía ser sujeta de una estabilidad laboral reforzada.

Conforme el recuento de actuaciones reseñadas encuentra esta instancia judicial que no se equivocó el juez de instancia en impartir decisión en los términos que lo hizo, pues conforme al abundante material probatorio aportado al plenario por la demandante y ya relacionado, contenido de modo especial de su historial clínico, quedó demostrado que, para el momento de terminación de su relación laboral, y desde tiempo atrás, venía soportando unos quebrantos

de salud que tenían la entidad suficiente para afectar su labor en servicios generales y oficios varios, pues entre las múltiples patologías que refleja su historial clínico se da cuenta de forma preponderante de la existencia de dos hernias inguinales que la venía atormentando en su día a día que fueron identificadas desde momento anterior a la terminación del contrato de trabajo como lo refleja la historia clínica del 07 de julio de 2016, en al que se indicó “PROTRUSIÓN INGUINAL DERECHA DE 9 MESES DE EVOLUCIÓN, DOLOROSA, CRECIMIENTO RECIENTE. NO SINTOMAS GASTROINTESTINALES, NI GENITOURINARIOS ASOCIADOS” con orden de cirugía prioritaria, procedimiento quirúrgico que encontrándose pendiente no fue suficiente para impedir que su contrato fuera terminado, advirtiéndose de todos modos que el citado procedimiento clínico se llevó a cabo el 25 de agosto de 2016.

Sumado a lo anterior, se advierte también, de la historia clínica presentada, de los fuertes dolores que soportaba la demandante en su pierna y cadera lado izquierdo, conforme fue identificado y registrado en historia clínica del 21 de julio de 2014, del 21 de septiembre de 2015, y con seguimiento en controles médicos posteriores hasta llegar al del 21 de julio de 2022, como lo refleja la historia clínica de la fecha, es decir un día antes a la finalización de su vínculo laboral, en la que se registró que presenta “proceso inflamatorio con esclerosis a nivel de acetábulos con esclerosis mas severo en cadera izq.”. Patología que posterior a su desvinculación se ha agravado de forma progresiva, lo que denota la afectación que la misma imponía en la salud de la demandante y su relación directa con el oficio desempeñado, hasta el punto que en la actualidad la demandante es candidata a cirugía de trasplante de cadera. Es decir, sin mayores elucubraciones queda demostrado que la señora Ana Cecilia se encontraba en un estado de debilidad manifiesta para el momento de terminación de su vínculo laboral, sin que la empresa demandada pudiera abstenerse a solicitar autorización al ministerio de trabajo para poder proceder a su desvinculación.

Ahora bien, no puede desconocer la Sala que como se indicó la demandante no contaba con dictamen de calificación de su estado de invalidez al momento de finalizar su vínculo laboral, no obstante, la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que “es cierto que la condición de discapacidad no debe soportarse exclusivamente en la calificación de la pérdida de capacidad laboral, pues esta Sala, entre otras, en las sentencias CSJSL10538-2016, CSJ SL2586-2020 y CSJ SL711-2021 admitió la libertad probatoria para tales efectos y ha reconocido que una calificación técnica descriptiva no es el único medio idóneo para probar esa condición, ya que «[...] en el evento de que no exista [...] y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, [por excepción] esta puede inferirse de su estado de salud», siempre y cuando, «[...] sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección», como en los casos en los que,

[...] el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”. (CSJ SL535-2023 rad.94359)

Establecido lo anterior, teniendo en cuenta la gravedad de las patologías que padece la accionante, las que afectan de forma directa su desempeño en las actividades contratadas, resulta entonces viable presumir que se trató de un despido discriminatorio por la condición de salud de la trabajadora.

Bajo lo anterior, se verifica que si bien la entidad demostró que la terminación se dio por vencimiento del plazo pactado, sumado, que en el interrogatorio vertido confesó en esa línea que, ello se debió a la terminación del contrato de servicios con la empresa usuaria que era el sitio donde la trabajadora prestaba sus servicios, no menos cierto es que al plenario no se

allegó prueba de ello, que permitiera de algún modo justificar su conducta, y adicional a ello, se afirmó tanto por el representante legal de la entidad, como los testigos convocados, que la empresa cuenta con un aproximado superior de 5.000 colaboradores, sin que sean entendibles las razones que exhiben de no poder mantener la vinculación de la trabajadora mientras hubiera superado en debida forma su situación de salud bajo el amparo empresarial que merece quien prestó por más de 17 años el servicio a dicha entidad, pues se itera, desatendió o no se interesó en su situación de salud pese a ser evidentes sus visitas médicas, lo informado a su supervisora en cuanto a los quebrantos de salud que padecía, la negativa a autorizar el examen médico de egreso y la no comparecencia al ministerio de trabajo a solicitar el permiso, se tornan todas en razones para concluir que no desatinó el juez de instancia en la forma que impartió su decisión que ordenó el reintegro de la trabajadora sin solución de continuidad a partir del 22 de julio de 2016 con el consecuente pago de salarios, prestaciones, aportes a la seguridad social.

*Con todo, al encontrar que los reparos formulados por la parte demandada 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, entendiéndose que deviene como un deber legal mantener lo decidido en primera instancia conforme el análisis vertido, la Sala **CONFIRMARÁ** en su integridad la decisión adoptada en sentencia No. 154 del 25 de agosto de 2020 dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas.*

5. COSTAS

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 1º, en concordancia con el Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, aplicable en materia laboral, se impondrá condena en costas a la parte demandada, en su calidad de recurrente y parte vencida, y a favor de la demandante Ana Cecilia Yanten. Las agencias en derecho se fijan en la suma de un (1 SLMLV) salario mínimo legal mensual vigente.

6. 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. 154 del 25 de agosto de 2020 dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por ANA CECILIA YANTEN contra BRILLADORA EL DIAMANTE S.A., conforme lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS, a cargo de la parte demandada en su calidad de recurrente y parte vencida, y a favor de la demandante ANA CECILIA YANTEN. Las agencias en derecho se fijan en la suma de un (1 SLMLV) salario mínimo legal mensual vigente, conforme 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 Alzate

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: **4b7b7b7affa8474bd2c72b391cb556ca7e6f10b8c998b87f5c0a75d9bcda2fc4**

Documento generado en 03/05/2023 09:27:06 AM

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

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