

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

REFERENCIA: APELACION DE SENTENCIA

DEMANDANTE: JAMES ORTIZ MENA

DEMANDADO: CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE

RADICACION: 76001-31-05-013-2013-00310-01

Guadalajara de Buga, Valle, dos (2) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la Sentencia No.109 del 8 de agosto de 2014, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista que no quedan trámites pendientes, se profiere la

Sentencia No. 23

Discutida y aprobada en Sala Virtual No. 07

1. ANTECEDENTES

JAMES ORTIZ MENA, por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE**, buscando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue terminado por causa imputable al empleador, el que tuvo inicio el 4 de enero de 2011 y terminó el 31 de diciembre de 2011 por despido sin justa causa, al haber el 28 de diciembre sufrido accidente de trabajo con lesión en el tobillo del pie izquierdo, siendo incapacitado 7 días y posterior con más incapacidad por la permanencia de la lesión; que en consecuencia se cancele la indemnización por estabilidad manifiesta equivalente a 180 días, indemnización por terminación unilateral injusta del contrato a término fijo; cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y costas (fl.46 a 49 expediente, fl. 1 carpeta)

2. HECHOS:

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones (fl. 2 a 3, fl. 1 carpeta), informan que suscribió contrato a término fijo inferior a un año, el que se renovaba los primeros días del mes de enero con terminación el 31 de diciembre, percibiendo la suma de \$1.049.200, siendo su cargo el de auxiliar de mercadeo; que la relación laboral se sostuvo por dieciocho años hasta el 31 de diciembre de 2011; que para el 28 de diciembre de la misma anualidad sufrió lesión en el tobillo del pie izquierdo durante actividad deportiva programada por la demandada, siendo incapacitado por 7 días y posteriormente continuando incapacitado; que fue despedido estando incapacitado y sin justa causa ni autorización del Inspector del Trabajo

como tampoco cancelando la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y perjuicios causados; que el 23 de octubre solicitó el reintegro ante la demandada por la debilidad manifiesta a lo que se le indicó que la terminación de su contrato era objetiva motivo por el cual no se le indemnizó ni se pidió autorización al Ministerio de Trabajo (fl. 12 y 3 expediente, fl. 1 carpeta).

3. ACTUACIÓN PROCESAL.

La demanda fue admitida, una vez subsanada mediante auto No.2282 de 2 de octubre de 2013 (fl. 50 expediente, fl. 1 carpeta).

Notificada la demandada, se pronunció sobre los hechos indicando que algunos eran ciertos y otros no lo eran, que no aceptaba el quinto y que era parcialmente cierto el sexto, indicando que la relación laboral con el actor inició el 30 de enero de 2002, a través de contrato a término fijo inferior a un año y preavisando la terminación cada año y que finalizaron el 31 de diciembre; que su último cargo fue el de AUXILIAR DE MERCADEO; que tuvo varios llamados de atención en la ejecución de sus labores en la forma señalada; que el actor padece de enfermedad diferente a las que declara como accidente de trabajo, lo que ocultó al empleador; que no se programó actividad deportiva de manera obligatoria; que sufrió lesión en el tobillo, misma que había sufrido anteriormente en el 2006, 2007 y 2008 todas próximas a la terminación del contrato; que presentó incapacidad otorgada y se tuvo conocimiento el 23 de octubre de 2012 mediante su derecho de petición, por lo que se presume una causal objetiva del contrato; que para la terminación del contrato el 31 de diciembre de 2011, fue preavisado con más de 30 días de antelación -10 de febrero de 2011- cumpliendo con lo establecido en la ley, que no se conocía su limitación como estado de salud y que la petición la presentó el 23 de octubre de 2012, sin que la terminación del contrato haya tenido que ver con su salud; que efectivamente respondió la solicitud el 13 de noviembre de 2012 indicando que la terminación de su contrato era objetiva, al no tener conocimiento de sus incapacidades y posteriores terapias, por lo que no había lugar a solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo; que no se cumple lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia cuando indica que hay lugar a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361/97, por no encontrarse con una limitación moderada, severa o profunda, que el empleador tenga conocimiento del estado de salud y que se termine de la relación laboral por razón de su limitación y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social; por otra parte se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones de fondo las de INDEBIDA DE LA DEMANDA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS EN PAGO, POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN LOS ARTICULOS 64 Y 26 DE LA LEY 361 DE 1997, POR AUSENCIA DEL NEXO DE CAUSALIDAD, BUENA FE, MALA FE DEL TRABAJADOR POR OCULTAMIENTO AL EMPLEADOR DE SU VERDADERA ENFERMEDAD y FALTA DE CAUSA PARA ACTUAR, AUSENCIA DE PRUEBAS SUFICIENTES QUE FUNDAMENTAN LAS PRETENSIONES Y LA INNOMINADA (fls. 57 a 70 expediente)

Por auto del 5 de mayo de 2014, se dio por contestada la demanda y se fijó fecha para la audiencia de los artículos 77 del CPTSS (fl. 128 y 129 del expediente).

Surtidos en debida forma el trámite procesal de primera instancia, el Juzgado Trece laboral del Circuito de Cali (V), por sentencia No.109 de 8 de agosto de 2014, absolvió al demandado de todas las pretensiones incoadas por el actor, condenó en costas al demandante y dispuso la consulta del fallo de no ser apelado (fl. 145 expediente, fl. 1 carpeta)

4. MOTIVACIONES

4.1. DEL FALLO APELADO

Para tomar su decisión el Juzgado de instancia planteó el problema jurídico, anunció la tesis del despacho, resaltando que no había discusión sobre la existencia de un contrato individual de

trabajo, su modalidad a término fijo inferior a un año y su remuneración, por lo que se concentraba en las circunstancias que rodearon su terminación; rememora las distintas modalidades de vinculación laboral para posteriormente referirse a la exigencia para su terminación la cual guarda estrecha relación con la clase de contrato, para lo cual tendrá en cuenta no solo la normativa general para el finiquito del negocio jurídico sino también la regulación dispuesta de manera especial en tratándose de limitados físicos; que los artículos 45 y 47 del CST regulan lo concerniente a la modalidad contractual entre las que se encuentra el pactado a término fijo, suponiéndose su formalización por escrito y preaviso para su terminación so pena de su prorrogación; que la terminación de la relación laboral está sujeta a la modalidad de contratación partiendo del artículo 61, en especial su literal c) de la misma codificación sustantiva, donde se consagra la expiración del término fijo pactado como forma de extinguir el vínculo contractual, tener cuidado en crearse algunos de los supuestos normativos del artículo 64 del mismo estatuto laboral en cita, se causan las indemnizaciones dispuestas por la ley.

Añadió sobre las reglas de los limitados físicos, cuya contratación no puede ser afectada por razones de tal limitación indistintamente de la forma, causal o motivación, debiendo mediar en todo caso la autorización de la Oficina del Trabajo para su fenecimiento, bajo la literalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997, que impera en el sector público como en el privado; señala que deviene de la ley arriba identificada que enterado el empleador de las limitaciones de su dependiente no puede prescindir de sus servicios, bien porque ocurran alguna de las formas normales de terminación del contrato de trabajo, ya porque sobrevenga cualquiera de las justas causas para su despido pues aquella normativa laboral se encuentra subordinada a la legislación especial en este estudio; que no sobra señalar que probada la limitación física o discapacidad del empleado ha sido materia reiterada de pronunciamiento de la H. Corte Constitucional que emergiendo de situaciones de debilidad manifiesta, se impone el amparo de la norma superior tal como ha sucedido entre otras cosas, en los siguientes casos: Sentencia T 798 de 2006, en cuya parte pertinente dijo: “en materia laboral la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta, se extiende hasta las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide dificultar sustancialmente el desempeño en las labores en las condiciones regulares sin necesidad de que exista una calificación previa, que acredite su condición de discapacidad o invalidez”.

Sentencia T 361 de 2008, que dice: “El amparo cobija a quienes sufre una disminución que le dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones por padecer una deficiencia entendida como una pérdida de la normalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, estructura, disfunción o discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionada por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal, para ser el ser humano o minusvalidez que constituya una desventaja humana al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”.

Y sentencia T 850 de 2011. De acuerdo con lo expuesto, se concluye que existen límites constitucionales y legales a la relación con facultad de los empleadores de despedir a un trabajador discapacitado en tanto deben cumplir con el procedimiento establecido en la ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz, será sujeto de las sanciones correspondientes, la ineficacia del despido trae como consecuencia el restablecimiento de la relación laboral al menos en las mismas condiciones en que se encontraba antes de la vulneración, quedando sujeto a las normas que rigen su ejecución, las obligaciones y prohibiciones mutuas entre patrono y trabajador, así como las causales de terminación del contrato.

Expone que en conclusión de todo lo anterior, del estudio probatorio deberá evidenciar la forma de terminación de la relación laboral a la luz de la regla jurídica general sobre la materia,

como también de la acreditación de los hechos frente a las normas especiales referidas, a partir de la limitación física enunciada y el grado de la misma, se continúa con la pesquisa sobre el conocimiento de tal situación especial por parte del empleador, lo que de resultar positivo fuerza la condena a las consecuencias jurídicas que le son propias; que no significa lo anterior que la contratación inicialmente suscrita con quien resulte con una limitación o discapacidad no es equivalente a una invalidez se convierta en indefinida, mucho menos que el estado de su salud de un empleado genere inamovilidad absoluta en su cargo, pues su relación laboral sigue sujeta a nuestro ordenamiento jurídico en tanto se mantengan las razones que le dieron origen; dicho de otra forma, al desaparecer el puesto de trabajo, o terminar la obra o labor contratada sobrevienen las causales para la terminación del contrato individual de trabajo, a guisa de ejemplo, es posible la extinción del mismo vínculo contractual eso sí, y solo si el empleador tramita previamente ante la autoridad competente la autorización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues en este preciso instante es que se valoran las circunstancias que esgrime el subordinador para prescindir de los servicios del subordinado.

Sobre al análisis probatorio en conjunto, indicó que en cuanto a la terminación del contrato individual del trabajo al no controvertirse en la instancia su modalidad a término fijo inferior a un año, con fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2011, folio 74 y 75, el operador y su instrumento contractual no desconocido por el demandante el que al calendarse el 10 de febrero de 2011, cumple al menos normalmente con las exigencias de nuestro estatuto laboral, lo que en principio libera al empleador de la indemnización por despido injusto consagradas en el artículo 64 de la norma sustantiva en cita; de otro lado, en cuanto a la incapacidad médica la aportada por el demandante visible a folio 8, se expide y tiene fecha de iniciación el 4 de enero de 2012, luego al ser posterior a la fecha de terminación y preaviso a la terminación del contrato de trabajo, no resulta vinculante como motivo de la terminación de la relación laboral, pues resulta físicamente imposible su conocimiento por el empleador, desde la expiración del contrato de trabajo; que no soslaya el Juzgado la historia clínica visible a folio 26 al 39 que si bien refleja su padecimiento de salud, no permite evidenciar su conocimiento por parte del empleador, distinto sería que tales incapacidades o recomendaciones médicas fueran remitidas al empleador o reposaran en la hoja de vida del empleado, antes el fenecimiento del vínculo contractual, lo que no dice ni se prueba por la parte actora.

Expresa que de las declaraciones de parte a efectos de corroborar su respectiva versión en la instancia, no logra enervar la realidad procesal presentada sin que el demandante logre la confesión de la parte demandada sobre el conocimiento de su limitación física, careciendo de evidencias las denuncias sobre motivaciones de la terminación de su vínculo contractual, menos aun cuando él mismo informa sobre los modos operandi contractual sin trabar discusión alguna frente a la existencia de una sola contratación, obsérvese como el demandante al absolver interrogatorio de parte reconoce que su contratación lo era a término fijo, como también el preaviso recibido con antelación suficiente, lo que bajo la normativa general que regula este tipo de contrataciones no permite admitir irregularidad alguna en su terminación.

Arguye que en tratándose del conocimiento del empleador de su incapacidad médica, para referirse a la normatividad especial de los limitados físicos antes de la expiración del término fijo pactado, no logra probar el demandante su versión sobre la entrega de la incapacidad a la empresa, mucho menos el recibo de la misma, por manera tal que se pudiera presumir el conocimiento del estado de salud del actor por parte del empleador, destaca que en la prueba de oficio decretada por el Juzgado de la testigo MARIA EUGENIA RENGIFO TOMBE, que esta manifiesta no haber recibido del demandante la multicitada incapacidad, al tiempo que el señor ARMANDO CARVAJAL, quien hubiera sido en principio llamado por la parte demandada y que concurre a esta audiencia manifiesta no recordar ni siquiera el accidente de trabajo y mucho menos el reporte de incapacidad por el demandante.

Concluye que pese al esfuerzo de conseguir su verdad real no se acredita la incapacidad médica del demandante al momento de la terminación del contrato, mucho menos el

conocimiento oportuno del empleador de tal limitación física dando al traste con la totalidad de las pretensiones de la acción resultando curioso que solo si la reclamación formal que se hace en el mes de octubre del año inmediatamente siguiente, cuando pudo ser a comienzos del año cuando se entera el demandante de que no es renovada su vinculación.

Resuelve pues absolver al CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR LTDA de todas las pretensiones las pretensiones de la acción incoada en su contra por el señor JAMES ORTIZ MERA, disponiendo la consulta ante el superior, condenando en costas al demandante en favor de la demandada.

4.2. MOTIVACIONES DE LA APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia proferida (minuto 57:57) manifestando que efectivamente no se logró probar que el actor entregó la incapacidad, pero que en la demanda **si es claro, en la historia clínica presentada el 29 de diciembre, donde consta, dice: “es importante este accidente de trabajo por ocurrir en evento en partido de futbol patrocinado por la empresa, donde laboraba”**, eso está a folio 8, presentada la incapacidad en la demanda, que se debe tener en cuenta que si efectivamente no se logró probar la entrega o no de la incapacidad, tampoco ellos han manifestado si el actor en los días 28,29 y 30 se presentó a trabajar, porque efectivamente debía existir en la carpeta de su cliente un documento donde se hubiera llamado a descargos, la demandante no lo presentó ni se ha probado tampoco, que si se tiene en cuenta esto, la ley en su artículo 26 la Ley 361, dice: “Así mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida ni su contrato terminado por razón de su limitación, salvo medio autorización de la Oficina de Trabajo”, **lógicamente el posteriormente presentó en octubre un derecho de petición, manifestando que para esa fecha se encontraba enfermo, pero es que no había prescrito la acción para eso, quiere decir que mi cliente tenía tres años todavía, desde el momento del despido para manifestarles que para esas fechas se encontraba incapacitado y que lógicamente, teniendo en cuenta la Ley 361, tenía que haber sido nuevamente vinculado a su trabajo mientras se tomaba la decisión ante el Ministerio del Trabajo, eso no se hizo, con el simple derecho de petición se dieron por enterados, y mi cliente tenía el tiempo para ello, entonces no estamos discutiendo**(continúa en el audio fl. 4) la terminación del contrato, pues como dice el doctor efectivamente es cierto, se le vencía el 31 de diciembre, se le entregó la carta de no prórroga, **pero la discusión es que faltándole cuatro días para que se venciera el contrato, se incapacitó como lo dice la historia clínica, que se le presentó posteriormente en octubre mediante un derecho de petición, están notificados, no ha prescrito la acción**, quiero que se tenga en cuenta esta incapacidad que se presentó en la demanda junto con el derecho de petición, que el actor presentó al CENTRO DE DIAGNOSTICOS, toda vez que la acción no había prescrito (minuto 0:53)

4.3. ALEGACIONES FINALES

Dentro del término del traslado concedido a las partes para alegaciones finales, no obra en el expediente, escrito alguno. (auto No.547 de 10 mayo de 2021, folio 7, carpeta primera instancia)

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Atendiendo el recurso interpuesto, la sala centrara su análisis en determinar, sí, conforme a las pruebas aportadas, quedó comprobado que el actor para la terminación del contrato de trabajo se encontraba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, debiendo solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo y si en consecuencia hay lugar al pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997.

En punto a lo manifestado por el apoderado Judicial de la parte demandante tendiente al reintegro, al no corresponder a las pretensiones solicitadas en el libelo demandatorio, no se tendrá en cuenta al resolver la apelación, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 66 A del CPTSS.

5.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES Y APLICACIÓN AL CASO CONCRETO.

Previamente se efectuarán algunas precisiones, vigentes al momento de la terminación del contrato del actor, que lo fue el 31 de diciembre de 2011.

5.2.1. SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando proteger a los trabajadores que sufran o soporten alguna limitación que los ponga en situación 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.

En lo que tiene que ver con la primera de las condiciones, 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. Dicha norma, preceptúa:

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

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

Debe precisarse que el inciso 2º fue declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

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. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:

[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues, aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia

irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio”.

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.

Sobre el particular en sentencia SL10538-2016, expresó:

“De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria”.

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:

“De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 2008] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”. Ahora bien, en la sentencia 38993 del 3 de noviembre de 2010, esta Sala le dio la razón al tribunal en haber negado la protección prevista en el artículo 26 en comento, no solo porque el actor tenía una discapacidad dentro del rango de moderada (21.55%), sino también porque “...la desvinculación del actor no se produjo por razón de la pérdida de su capacidad laboral, sino en virtud de haberse prolongado la incapacidad por más de 180 días sin que hubiera sido posible su recuperación, causal que se encuentra prevista como justa causa de terminación del contrato de trabajo, en el numeral 15 del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965”. Si bien en las consideraciones se anotó “...en efecto, ya esta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones ‘severas y profundas’, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad reforzada”, el ánimo de la Sala no fue el de apartarse del precedente 32532 de 2008 precitado, pues, justamente, a renglón seguido, se aludió a él, para reforzar su decisión, sin hacer salvedad alguna, así: “Precisamente, la Corte en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009, rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó...”

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. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento.”

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.

De tal manera, que la mención en esa parte de la norma sobre el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.

Con todo, como la Ley 361 de 1997, no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad, tal punto era necesario desarrollarlo; de ahí que el gobierno nacional, aprovechando la necesidad de actualizar el régimen de integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, que comprometían la intervención de dichos actores del sistema, expidió el D. 2463 de 2001, y en el art. 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:

“ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%”.

La aplicación de dicho decreto ha sido el parámetro de la jurisprudencia de la Corte, con mayor razón, cuando los hechos o materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa.

Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el

empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Al respecto, 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).

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

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

5.2.2. CARGA DE LA PRUEBA EN LA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD

Según la jurisprudencia laboral, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en los grados moderado, severo o profundo para que se active la presunción y al empleador que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. (ver sentencia CSJ SL, 7 feb. 2006, rad. 25130 y CSJ SL2841-2020).

Sobre el particular preciso igualmente la Corte que ello solo es aplicable en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos a quienes logren acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte, y no que opere en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud.

5.2.3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO DE PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

De no cumplirse con los requisitos legales, el despido hecho en circunstancias de discapacidad, es ineficaz. No obstante, al momento en que se produjo la ruptura de la relación laboral, al actor no se le había establecido un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, lo cual ocurrió luego de este hecho, analizadas las circunstancias particulares y concretas y los medios de prueba recopilados, se determina que se encuentran acreditados los presupuestos para que el demandante tenga derecho a la estabilidad laboral reforzada, al demostrarse que el empleador conocía de su grave afectación en su salud, lo cual constituía una limitación incompatible e insuperable para su desenvolvimiento laboral, que se encontraba en incapacidad médica; que no solicitó permiso ante el Ministerio del Trabajo para proceder a tal terminación; además que no demostró una causa suficiente para la desvinculación, argumentando para ello el vencimiento del plazo fijado, lo cual, no resulta razón suficiente para no renovar el mismo, ni acreditó que su decisión obedeció a la desaparición efectiva de la actividad contratada, consolidándose por tanto la presunción de que la desvinculación obedeció a una conducta discriminatoria, hay lugar a declarar la ineficacia del despido; procediendo su reintegro sin solución de continuidad a un cargo compatible con su situación de salud y la condena al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (T-415 del 17 de mayo de 2011, MP María Victoria Calle Correa).

5.3. CASO CONCRETO

Previamente se destaca que en el informativo quedó acreditado, y tampoco fue objeto de controversia, que el demandante celebró varios contratos de trabajo a término fijo con la sociedad demandada; el último de ellos, entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011; que el cargo desempeñado por el actor fue el de operario técnico y; que el 10 de febrero de 2011, el empleador remitió el aviso de no prórroga del contrato (fl. 74).

*El demandante aduce que su despido es ineficaz por haber sido despedido cuando se encontraba en un estado de debilidad manifiesta; **que efectivamente no se logró demostrar que hizo entrega de la incapacidad**, pero que según documento visto a folio 8, estaba incapacitado, que la demandada no manifestó si el actor en los días 28,29 y 30 se presentó a trabajar, pero que faltando cuatro días para que se venciera el contrato, se incapacitó, **que posteriormente en octubre mediante derecho de petición presentó la incapacidad y notificó al empleador**, indicando finalmente que para esa fecha, el término trienal (de prescripción) no había vencido.*

En punto a lo anterior valga resaltar, que la incapacidad que alude el quejoso fue otorgada por 4 días a partir del 4 de enero de 2012, al 7 de enero de 2012 (fl. 8), cuando ya había finalizado el contrato.

Conforme lo anterior, en cuanto al tema de la prescripción, le asiste razón al recurrente cuando indica que los derechos reclamados están cobijados por dicha figura, toda vez que, según la regla general de las leyes sociales, los derechos laborales prescriben sino se reclaman dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, en los términos del artículo 488 del CSY y 151 del CPT YSS.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la relación laboral feneció el 31 de diciembre de 2011, se hizo reclamación de los derechos ante el empleador el 23 de octubre de 2012 (fl. 9 a 13) y que el demandante presentó esta acción judicial el 29 de mayo de 2013 (fl. 0), no cabe duda que los derechos laborales peticionados como consecuencia del despido ineficaz, no están prescritos.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que para ser beneficiario de la protección no es necesario tener un dictamen que identifique al trabajador como una persona en condición de discapacidad, o que se le identifique de esa manera en un carnet, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. Por lo tanto, la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada es tanto para quienes acrediten una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes como para las personas que se hallen en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, con independencia de si el despido se produce durante el transcurso de una incapacidad por enfermedad general o, si ocurre después, en circunstancias de las que se puede inferir que la persona no ha recobrado plenamente su estado de salud.

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, y que las pruebas que militen en el proceso permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las condiciones de salud de su trabajador al momento de la terminación contractual. Es decir, no solo se necesita las especiales condiciones de salud o discapacidad, sino que debe probarse el conocimiento que sobre ello tiene el empleador.

En cuanto a la carga de la prueba, recuérdese que, conforme al criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en los grados moderado, severo o profundo para que se active la presunción y al empleador que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. (Sentencia SL, 7 feb. 2006, rad. 25130 y CSJ SL2841-2020).

A juicio de la Sala de Casación Laboral, no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361/97, pues debe acreditarse que el trabajador tenga una limitación física, psíquica o sensorial que le impida de manera sustancial desarrollar cabalmente sus labores **y adicionalmente, debe demostrarse que el empleador conocía de las discapacidades o limitaciones del trabajador y que el despido sea producto de esa discapacidad**, así lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL360 - 2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

En el sub lite, se evidencia que la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo del demandante el día **31 de diciembre de 2011**, siendo preavisado de la terminación el día 10 de febrero de 2011 (folio 74).

De las pruebas allegadas al plenario, la Sala encuentra que el demandante acudió el 28 de diciembre de 2011, por sus propios medios a consulta indicando haberse doblado el tobillo mientras jugaba fútbol, en la que se le dio incapacidad por una semana, del 2011-12-28 al 2012 01-03, con diagnóstico ESGUINCES Y TORCEDURAS DEL TOBILLO (fl. 28), a su vez se observa que posteriormente se le dio incapacidad por 4 días desde el 04/01/2012 al 07/01/2012 (fl. 8) y el 25 de enero de 2012, después de realizarle un rayos X de pie izquierdo, se determinó “Hay disminución del espacio interfalangico entre la segunda falange y el primer metatarsiano con esclerosis subcondral y enema periarticular, hallazgo que está en relación a osteoartritis” (fl.31); que el 4 de enero de 2012 se le dio incapacidad por 4 días, entre el 4/01/2012 y el 07/01/2012 (fl.36).

Sin embargo, dichas documentales no dan certeza de la limitación o discapacidad relevante en la salud del demandante, por lo tanto, no puede afirmarse que la afectación del actor representaba una limitación clara y/o suficiente para conceder la protección dispuesta por el legislador máxime cuando en el asunto bajo escrutinio, a pesar de avizorarse incapacidades médicas no se advierte que las mismas hayan sido puestas en conocimiento de la sociedad

demandada en su debida oportunidad, tampoco se observan restricciones médico laborales u orden de reubicación al momento en que se le comunicó la terminación del contrato de trabajo, ni posterior a dicha comunicación.

Recientemente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586-2020 concluyó que, si bien la expiración del plazo pactado es un modo legal de terminación del vínculo laboral, conforme al literal c del artículo 61 del CST, ello no traduce que éste sea objetivo, por no ser un “suceso natural”, sino que media la voluntad de una o ambas partes para dar por terminado el contrato, manifestada con una antelación no inferior a 30 días, so pena de la continuidad de su vigencia.

Explicó que la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad no era taxativa para los contratos a término indefinido, sino que operaba para todas las modalidades contractuales. Y que en los contratos a término fijo el empleador debía demostrar que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada, “siendo necesario acreditar la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados”, es decir, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y solo así enervaría la presunción de despido discriminatorio.

En punto al anterior criterio, en sentencia SL711 de 2021, se precisó:

“Pero habría que precisar, que ello solo es aplicable en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos a quienes logren acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte, y no que opere en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud.”

Con arreglo a la jurisprudencia anteriormente citada, considera la Sala que la demandada cumplió con la carga que correspondía, al demostrar que el contrato de trabajo del actor terminó amparado en una justa causa o una causa legal (expiración del plazo pactado), motivadas bajo el principio de la razón objetiva, lo cual se advierte del preaviso otorgado con antelación, de la no prórroga del vínculo contractual, y que a la fecha en que se expidió dicho preaviso, esto es, el 10 de febrero de 2011 (folio 74), el demandante no presentaba discapacidad o afectación psíquica o sensorial alguna que impidiera ejercer las funciones para las cuales fue contratado, pues tampoco obra al plenario prueba que indique que el demandado haya sido notificado de situación alguna en tal sentido, incluso hasta días antes de expiración del vínculo contractual, por lo que no hay prueba de su estado de debilidad manifiesta como erradamente lo pretende hacer ver.

Es de anotar, que conforme la jurisprudencia del máximo órgano de cierre en materia laboral, lo que garantiza la figura consagrada en el canon mencionado, es evitar que la situación de discapacidad de un trabajador sea el motivo para dar por terminado el contrato de trabajo, por manera que, si se evidencia una causa objetiva no habría razón para solicitar la autorización en mención, pues una vez despedido, el afectado bien puede acudir ante el juez laboral para que, demostrada su afectación en salud física o mental, se revise si existió verdaderamente la justa causa esgrimida y resuelva respecto a la discriminación prohibida. Así lo reiteró la Alta Corporación en la SL1708 de 2021 al recordar:

“El Tribunal le dio alcance e intelección al art. 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con recientes pronunciamientos de esta Corporación, en los que se precisó su correcta interpretación y el alcance de la presunción legal que aquella norma comporta, a partir de la sentencia CSJ SL1360-2018, así:

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

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 prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

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.”

Recapitulando, en este asunto, no se demostró la situación de discapacidad en el porcentaje que exige la jurisprudencia laboral, pero más aún, tampoco se acreditó que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo estuviera precedida de discriminación en contra del trabajador, por cuanto ni siquiera se logró probar que el accionado conociera de la incapacidad, carga probatoria que le competía a quien pretende sacar adelante sus pretensiones.

Por todo lo anterior, se considera que CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE, estaba exonerada de solicitar al 31 de diciembre de 2011, el permiso del Ministerio de Trabajo, al estar acreditado que el vínculo laboral finiquitó por una causa legal, motivada bajo el principio de razón objetiva, tal como lo expresó la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL1360 de 2018 y SL 2586 de 2020. Igualmente se descarta que la intención de no prorrogar el contrato estuviera encaminada en acto discriminatorio, pues al momento del preaviso el demandante no presentaba limitación alguna ni el empleador conocía de la incapacidad otorgada, lo anterior por cuanto solo en esos eventos es que se está obligado a brindar la protección de estabilidad laboral.

Conforme a la reseñada jurisprudencia, para que opere la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada 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, puesto que debe acreditarse, que al menos, tiene 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%, postura que habilita a concluir a este Colegiado que al no establecerse en el momento en que se produjo la ruptura de la relación laboral un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, el actor no tendría derecho a la pretendida indemnización de la Ley 361 de 1997, máxime cuando, además, no hay certeza en cuanto al conocimiento que tenía el empleador de alguna afectación en el estado de salud del demandante, como para al menos encontrar un indicio a su favor.

En consecuencia, para esta Sala resulta evidente que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada.

En este orden de ideas, se impone confirmar la sentencia apelada.

6. COSTAS

Sin costas en esta instancia, por cuanto de no haber sido apelada la decisión, igualmente se haría conocido en grado jurisdiccional de consulta a favor del actor.

7. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 109 del 8 de agosto de 2014, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali (V), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JAMES ORTIZ MENA** contra **CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE**, conforme a las razones que anteceden.

SEGUNDO: Sin costas en esta sede, también por lo expuesto.

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

CÚMPLASE,

Las Magistradas,

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Ponente

Gloria Patricia Ruano Bolaños

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

María Matilde Trejos Aguilar

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: **0b28c74ec8e7c46153a3efee9cb1a5c4e3bea4a52f83765640e93c1f5539028f**

Documento generado en 02/03/2023 04:28:08 PM

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