



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 95
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 20**

Guadalajara de Buga, nueve (9) junio de dos mil veintitrés (2023)

**Proceso Ordinario Laboral de JENIFER ANDREA HERRERA
ROMERO contra BANCO POPULAR.
Radicación N° 76-001-31-05-012-2019-00160-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali - Valle, el veintiocho (28) de agosto del dos mil veinte (2020). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

La señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO, por intermedio de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia contra BANCO POPULAR S.A, a fin de que se declare ilegal y sin efecto jurídico alguno el despido que fue objeto por parte de la sociedad demandada. Que, se declare que para el momento del despido se



encontraba en condiciones de inferioridad manifiesta y amparada por las normas que consagran la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Consecuencialmente, se condene a la demandada a su reintegro laboral en el cargo de gerente de cuenta – relación, o a otro de igual o mejor categoría, sin solución de continuidad. Asimismo, se condene al BANCO POPULAR al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejadas de percibir desde el 30 de octubre de 2018 hasta la fecha del reintegro. Se condene a la parte demandada al pago de las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que ingresó a laborar para la sociedad llamada a juicio el día 25 de junio de 2012, a través de un contrato de trabajo a término indefinido. Relación laboral que finiquitó el día 30 de octubre de 2018, sin que mediara justa causa. Que, al momento del despido se encontraba ocupando el cargo de gerente de cuenta – relación, devengando un salario mensual de \$ 4.242.068.

Enunció que, para el día 01 de noviembre de 2017, el médico otólogo propuso como plan a seguir para su tratamiento, terapia de habituación, medicación con duloxentina, valoración psiquiátrica, y nueva cita de control en 15 días. Que, el día 17 de noviembre de 2017, el médico Francisco Javier González, prescribió una valoración psiquiátrica; ordenó medicación con venlafaxina (medicamento psiquiátrico), y dispuso nueva cita de control en 15 e incapacidad laboral de un mes. Posteriormente, el día 01 de diciembre de 2017, el médico tratante dispuso nueva valoración psicológica, control en 15 días e incapacidad laboral de un mes.

Resaltó que, en la historia clínica se indicó que *“básicamente hay síntomas claros de pánico por estrés laboral”*. Que, el día 13 de marzo de 2018, el médico psiquiatra, anotó de nuevo en la historia clínica que *“sigue mejor pero sigue presentando episodio de somatización algunas tensiones laborales”*. Que, asimismo, el día 11 de abril de 2018, el galeno señaló en la historia clínica enfatizó que *“hay presencia de estrés laboral”*, y crisis por disfunción de pareja.

Señaló que, el día 22 de diciembre de 2017, el médico tratante dictaminó los diagnósticos de disfunción muscular AT y mareo perceptual postural, persistente, con antecedentes de disfunción vaso vagal. Que, para la fecha se la cambió el medicamento duloxetina a velafaxina. Y le prescribió



incapacidad por 6 días, e hizo las siguientes las recomendaciones *“para su reintegro al trabajo se recomienda: 1) acompañamiento por medicina laboral. 2) reducción inicial de jornada y aumento progresiva la misma según evolución hasta alcanzar los niveles de antes de enfermarse”*.

Asevero que, notificó debidamente y puso en conocimiento del empleador, los diagnósticos, medicamentos, planes de tratamiento por psiquiatría e incapacidades laborales, lo cual hizo por intermedio de Miguel José Zúñiga Tertre (gerente regional banca empresarial zona sur occidente y jefe directo): Claudia Artunduaga (Jefe personal encargada), quien transmitió la información a la señora Giovanna Gandini (Jefe de Personal en propiedad). Afirmó que, esta última comunicó la situación a la dependencia de salud ocupacional de la empresa.

Expuso que, el BANCO POULAR S.A pese a haber sido notificada de sus dolencias de salud, no acató la orden de acompañamiento por medicina laboral, aunque sí parcialmente y aparentemente de manera absolutamente insuficiente y a su manera, redujo inicial de la jornada laboral y aumento progresivo de la misma según evolución, aunque no cumplió con la segunda recomendación.

Indicó que, sufrió de estrés laboral, lo cual se produjo en razón del maltrato que recibió de parte de su superior jerárquico, señor Miguel José Zúñiga Tertre. Y que, aunque no radicó de manera formal ante la entidad bancaria queja por acoso laboral, sí lo comunicó a la señora Giovanna Gandini.

Relató que, para la terminación del contrato de trabajo se encontraba en tratamiento médico y en condiciones de manifiesta inferioridad por razones de salud, tanto física como mental, tenido conocimiento de ello la sociedad llamada a juicio. Que, para la presentación de la demanda persistían los diagnósticos y tratamiento farmacológico reforzado, que ha incrementado conforme así lo dispuso su médico tratante.

Aseguró que, al momento del despido se encontraba en proceso de divorcio y cargo de su hija menor de edad como madre cabeza de familia, situación que sumó a sus perturbaciones y somatizaciones derivadas del estrés laboral. Que, no cuenta con ingresos distintos a los que provenían



de su trabajo al servicio de la demandada, lo cual agravó significativamente su estado de depresión y ansiedad.

Refirió que, fue despedida sin que mediaría autorización del Ministerio del Trabajo. Que, presentó acción de tutela, la cual declarada improcedente. Que, no alcanzó a ser calificada.

1.2. La contestación de la demandada

Al dar respuesta a la demanda, el apoderado judicial de BANCO POPULAR S.A se opuso a todas y cada una de las pretensiones, proponiendo las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derechos sustantivo, carencia de acción, falta de causa en las pretensiones, imposibilidad e inaplicabilidad de la Ley 361 de 1997, pago, buena fe, compensación e innominada. Señaló la parte pasiva como razón de su defensa que, la demandante a la terminación del contrato de trabajo no tuvo ninguna relación causalidad con las presuntas patologías que aduce tener. Que, igual no tenía dictaminada una pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, tampoco se encontraba incapacitada, ni tenía restricción y/o recomendación médica emitida para el 30 de octubre de 2018. Agregó que, en virtud de lo dispuesto en la Resolución No. 2346 de 2007, proferida por el Ministerio del Trabajo, no tiene ningún acceso a la historia clínica ocupacional de sus trabajadores, y en particular de la actora.

1.3 Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia del 28 de agosto de 2020 el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, declaró no probadas las excepciones propuestas por el BANCO POPULAR S.A, salvo la excepción de compensación. Declaró que la terminación contractual entre las partes es ineficaz por violación al principio de la estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia de ello, condenó al BANCO POPULAR S.A a reintegrar a la demandante a un cargo igual o superior al que tenía teniendo en cuenta sus limitaciones físicas sin solución de continuidad; condenó a la entidad llamada a juicio a reconocer y pagar a la señora JENIFER ANDREA HERRERA los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social que dejó de percibir desde el día 31 de octubre de 2018 hasta que se haga efectivo el reintegro. Absolvió a la entidad demandada de las demás pretensiones que su



formuló en su contra. Autorizó a la sociedad demandada descontar de los dineros a favor de la demandante la suma de \$ 72.138.347 que le fue entregada por concepto de indemnización por despido.

Como fundamento de su decisión señaló que, de las pruebas resultaron suficientes para considerar a la actora en estado de debilidad manifiesta, pues de las mismas se desprende un grado de pérdida de la capacidad laboral, secuelas.

1.4 Recurso de apelación.

El apoderado judicial de la demandada, como argumento de su recurso solicitó la revocatoria parcial del numeral primero en relación a que no fueron probadas todas las excepciones propuestas por mi representada, excepto la de compensación. Que, se revoque los numerales segundo, tercero, cuarto, y quinto, por cuanto, de conformidad con la jurisprudencia recae sobre su representada en principio, la presunción legal de probar que no fue por la limitación la razón de la terminación del contrato de trabajo de la aquí demandante. Señaló que, dentro del proceso no quedó acreditado una pérdida de capacidad laboral, lo cual quedó demostrado con el interrogatorio de parte que absolvió la parte demandante, quien indicó que nunca estuvo con alguna pérdida de capacidad laboral, que no fue calificada por la pérdida de la capacidad laboral, que no tenía ninguna restricción, y que de igual manera no se encontraba incapacitada para laborar.

Enfatizó que, la revisión del fallo de primera instancia por parte del Tribunal debe estar encaminada hacia lo que ha concluido la Corte Suprema de Justicia como órgano de cierre de la jurisdicción laboral, estimando que desde esa perspectiva no se logra entonces verificar la estabilidad laboral reforzada.

Trajo a colación que la juzgadora de primera instancia en la decisión enunció que la entidad demandada tenía pleno conocimiento de la debilidad manifiesta de la trabajadora al momento de la terminación del contrato de trabajo, con fundamento en las 15 secciones de terapia por la operación de rodilla, de lo cual disiente pues el documento no da a entender de que su representada lo haya atendido o haya sido de conocimiento. Que, efectivamente se dieron unas incapacidades, las cuales la actora cumplió, ni desconocen la operación de la rodilla. Que, la



juez estableció que la demandante padece una limitación física por el tema de la rodilla y de psiquiatría, teniendo en cuenta lo esbozado en las recomendaciones del 22 de diciembre de 2017, de lo cual se encuentra en total desacuerdo, por cuanto que a pesar de que en dicho documento se indica que sí tenía unas citas de psiquiatría, la demandante nunca le informó a su representada, quedando probado dentro del proceso que esas situaciones estaban contempladas en su diario vivir y en su vida; que nunca indicó que había atendido algunas recomendaciones psiquiatría o alguna otra situación semejante.

Agregó que, la parte demandante aportó una documental que data posterior a la terminación del contrato de trabajo, concernientes a unas certificaciones de unos procedimientos o unas atenciones médicas en relación al tema de la psiquiatría, reiterando que su representando no quedó informado de dicha situación, pues la parte activa no lo logró demostrar, que el doctor Ricardo en su calidad de médico de la entidad indicó que, claramente ese tema psiquiátrico nunca se dio a conocer y de igual manera el doctor Miguel como jefe directo del aquí demandante rectificó la situación de que no se daba cuenta de la situación de psiquiatría. Que, en relación a la prueba testimonial de la demandante, estima que brilla por su ausencia, dado que, lo dos testigos que pertenecen al sindicato, quienes dieron a entender que tuvieron conocimiento de la situación de la demandante a oídas, por lo cual no se le puede dar plena validez.

Concluyó que, su representada no conocía ni sobre las situaciones de psiquiatría de las cuales adujo la juez, ni de las rehabilitaciones de las cuales hizo alusión en la sentencia. Y que, de persistir la condena requirió que la excepción de compensación no únicamente vaya en relación a la indemnización por la terminación del contrato de trabajo, sino también que se compense todo lo correspondiente a la liquidación de prestaciones sociales definitivas de las cuales gozó la parte demandante y de las cuales se aplique la indexación sobre esos rubros, desde que ingresó la demandante y al momento del reintegro de dicho dinero.

1.5 Trámite de segunda instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, y corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte demandante señaló que, la valoración jurídica de la ilegalidad del despido de la demandante debe centrarse en si en el momento del despido ésta se



encontraba o no en estado de debilidad manifiesta; consideró que la sentencia de primera instancia acertó y devino jurídicamente impecable. Indicó que, en el proceso se evidenció que la empresa demandada decidió de manera arbitraria, ilegal e inconstitucional despedir a la trabajadora enferma, conociendo su estado de salud y sin que mediera justa causa alguna. Que, adicional a ello, el despido se dio sin el respectivo permiso emanado por el Ministerio del Trabajo, vulnerando el fuero de estabilidad reforzada. Solicitó se confirme en todos los puntos la sentencia de primera instancia.

La parte demandada, expuso que, en el debate probatorio quedó probado que no incurrió en ninguna actuación tendiente a un trato discriminatorio por un supuesto estado de salud, al dar por terminado el contrato de trabajo a la demandante sin justa causa, pagando la indemnización correspondiente. Reiteró que, no tenía conocimiento de algún estado de salud de la demandante que la ubicara en un estado de debilidad manifiesta, por cuanto, a la terminación del contrato de trabajo, no tenía ningún tipo de calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, tampoco tenía restricciones ni recomendaciones médicas vigentes. Solicitó tener en cuenta la Sentencia SL 572 de 2021. Que, la demandante dio conocer la historia clínica en lo que se refiere los hechos 7 al 16 del escrito de demanda, situación que apenas puso en conocimiento a través de la notificación del auto admisorio, situación contraria a la manifestación en el hecho 18 de la demanda.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el



artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte pasiva.

3. Problema Jurídico

Conforme a los reparos expuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes: i.) Si la demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997, de resultar avante se establecerá, y ii.) ¿Si hay lugar al reintegro solicitado, y al pago de las prestaciones económicas solicitadas en la demanda?.

4. Tesis de la Sala

La Sala revocará la sentencia proferida en primera instancia, dado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante no se encontraba amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud consagrado en la Ley 361 de 1997.

5. Argumento de la decisión

5.1 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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



del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.

Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cobija a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte, estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

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

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare



ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad”.

La Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente 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. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una



afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *[...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)* . En este orden de ideas considera la Sala que no es necesario acreditar un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral, como un requisito para activar la estabilidad laboral reforzada, sino demostrar una situación discapacidad que represente en verdad una limitación para laborar.

Recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza*” (sv SL 711 de 2021)

En conclusión, entonces si del análisis probatorio se acredita que el trabajador está en situación de discapacidad, y que a la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, dando lugar a declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6. Caso concreto.

Descendiendo al sublite, son hechos probados los siguientes:

1. Que la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO, prestó servicios personales para la sociedad BANCO POPULAR S.A. a



- través de un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 25 de junio de 2012. (Folio 61 del archivo 01 del expediente digital).
2. El cargo ejecutado por la demandante durante la vigencia del contrato fue el de gerente de cuenta.
 3. El último salario pactado por las partes correspondía a la suma de \$ 4.242.069.
 4. La sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo el día 31 de octubre de 2018, liquidando las prestaciones sociales e indemnización por la suma de \$ 82.176.382 (Folio 282 – 283 del archivo 01 – cuaderno primera instancia del expediente digital).

Corresponde entonces a la Sala determinar si al momento de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador, la trabajadora tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo que dificultaba sustancialmente la realización de su trabajo habitual.

Procede entonces la Sala a revisar las pruebas para determinar si para el momento del despido existía una deficiencia física a mediano y largo plazo que le impedía ejercer sus funciones. Para corroborar su deficiencia la actora allegó los siguientes documentos para sustentar sus pretensiones:

Liquidación de prestaciones sociales e indemnización efectuada por la entidad llamada a juicio, de la cual se observa que, si bien la señora JENIFER ANDREA HERRERA firmó la misma, hizo la siguiente anotación: *“merezco el derecho a reclamar ya que en el momento del despido me encuentro enferma y en tratamiento”* con fecha del 14 de noviembre de 2018. Igualmente, de la carta de despido, se vislumbra que el personal de la sociedad indicó que la actora se negó a firmar la carta.

A folio 63 del archivo 01 del expediente digital, reposa solicitud realizada por la señora JENIFER ANDREA HERRERA dirigida al gerente regional banca empresa del BANCO POPULAR S.A, en la cual solicitó su reintegro en el cargo que desempeñaba para el día 30 de octubre de 2018, o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad, dado que, para



la fecha de su despido se encontraba en condiciones de inferioridad manifiesta por razones de salud, y en consecuencia gozaba del amparo de estabilidad laboral reforzada. (Folio 63 del archivo 01 del expediente digital).

La entidad llamada a juicio el día 15 de febrero de 2019, dio respuesta a la anterior reclamación administrativa, donde expuso que no es posible acceder a la solicitud, como quiera que, en el fallo de tutela se negó el amparo al considerar el juez constitucional de conocimiento que la demandante no se encuentra en condiciones de inferioridad de salud. (Folio 291 del archivo 01 del expediente digital).

De la historia clínica, se relaciona los siguientes documentos:

FECHA	ENTIDAD	ASUNTO	OBSERVACIONES	FOLIO
04/03/2019	Centro Médico Imbanaco	Constancia médica	<p>La señora JENIFFER HERRERA ha sido atendida por la médica psiquiatra desde el 05 de diciembre de 2017. Que es una paciente con antecedentes médicos de síndrome Vasavagal y prolapso de válvula mitral. Que ha sido consultada por cuadro de ansiedad intensa y episódica con manifestaciones físicas diversas y de corta duración, con episodios muy repetidos además de síntomas depresivos de moderada intensidad que los atribuye a situaciones desfavorable en su sitio de trabajo.</p> <p>Que su situación emocional se agudizó por pérdida del trabajo.</p>	64



01/11/2017	Centro Médico Imbanaco	Evolución	Mejoría con duloxetine, pero aun mareo. Plan: Terapia de habituación, valoración psiquiatría y control en 15 días.	74
17/11/2017	Centro Médico Imbanaco	Evolución	Diagnóstico: Disfunción muscular. Plan: Terapia de habituación, valoración psiquiatría, valoración ortodoncia y control en 15 días. <u>Incapacidad laboral por un mes</u>	75
01/12/2017	Centro Médico Imbanaco	Evolución	Diagnóstico: Disfunción muscular. Plan: Terapia de habituación, valoración psiquiatría, valoración ortodoncia y control en 15 días. <u>Incapacidad laboral por un mes</u>	77
22/12/2017	Centro Médico Imbanaco	Evolución	Diagnóstico: Disfunción muscular. Plan: Venlafaxina 75 mgs y valoración ortodoncia <u>Incapacidad laboral por 6 días.</u> <u>Nota: Para reintegro al trabajo se recomienda:</u> <u>1. Acompañamiento por medicina laboral. 2. Reducción inicial de jornada y aumento progresiva la misma según evolución hasta alcanzar los niveles antes de enfermarse.</u>	78



22/12/2017	Centro Médico Imbanaco	Formula médica	Incapacidad laboral por 6 días. Fecha inicio: 17 - Dic - 2017. Fecha terminación: 22 - Dic - 2017. Diagnóstico: Vértigo crónico	80
02/02/2018	Centro Médico Imbanaco	Evolución	"Buena evolución, control de mareo, se reingreso al trabajo, control de SX con velnfaxina (...)" Plan: control psiquiatría y psicología Pendiente manejo de colapso valvular	84
04/09/2017	Clínica Castellana	Formula médica	Tratamiento por 3 meses con el medicamento astonin	85
14/09/2017	No registra	Formula médica	Medicamento: Fludrocortiso por 3 meses. Diagnóstico: Sincope y colapso	87
07/10/2017	Centro Médico Imbanaco	Formula médica	Medicamento: Clonazepam y adolan	88
05/12/2017	Centro Médico Imbanaco	Consentimiento informado	Efectos adversos de medicamentos psiquiátricos	90
02/10/2017	Clínica Castellana	Historia clínica	Diagnóstico: Sincope y colapso	115
25/04/2018	Centro Médico Imbanaco	Formula médica	Medicamento: Fludrocortisona por 3 meses.	118
08/10/2017	Centro Médico Imbanaco	Resultados	Examen: tomografía computada de columna segmentos cervical. Impresión diagnostica: pequeña protrusión paramediana izquierda. Mínimos cambios de espondilosis degenerativa	119



19/09/2018	Centro Médico Imbanaco	Rehabilitación condroplastia y sutura	Se le formuló 15 sesiones	126
------------	------------------------	---------------------------------------	---------------------------	-----

A folios 127 a 129, militan mensajes de texto vía WhatsApp aparentemente enviados por la señora JENIFER al grupo denominado “Grupo Gerentes Relación” con fecha del 24 de septiembre de 2018 y 27 de septiembre de 2018, donde la actora informaba al jefe los asuntos de salud. A folios 130 y 131, se ubican correos electrónicos remitidos por la “Lalia Flor Vidal” a la demandante, con el asunto “SALUD JENIFER HERRERA”, que data del 19 de enero de 2018; asimismo, se observa que el mensaje se envió con copia a la señora Giovanna Gandini Saa.

Dentro del trámite procesal fue escuchado el interrogatorio de parte de la demandante, quien declaró que a la fecha de terminación de su contrato de trabajo con el Banco Popular no se encontraba incapacitada para laborar; no obstante, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, el cual fue notificado al banco por medio de la señora Giovanna Gandini el día 26 de diciembre de 2017, tanto verbalmente como por escrito en el correo electrónico en donde le adjuntó todas las recomendaciones médicas que le envió su neurólogo otólogo. Que, es cierto que no se encontraba ilimitada para desempeñar las labores, pero se encontraba en un tratamiento el cual fue informado al banco, tanto a Giovanna Gandini y a Miguel José Zúñiga; que incluso ellos mismo le disminuyeron un tiempo de horas laborales y adicionalmente se encontraba en unas terapias de rehabilitación por cirugía en la rodilla derecha, exactamente cuatro procedimientos que recibió en junio de 2018. Indicó que, es cierto que al 30 de octubre de 2018 no tenía calificación de pérdida de capacidad laboral, pero desde que se reintegró después de su incapacidad, se lo solicitó muchas veces al área de recursos humanos a Giovanna Gandini, Claudia Artuduaga y a la señora Carmen; que incluso tiene audio en donde la señora de la ARL quien tenía cita con ella, para revisar el puesto de trabajo le dice que el Banco Popular la llamó y le canceló su cita. Declaró que, ella si le adjuntó todas las incapacidades con todos los soportes de hospitalización, de los procedimientos y absolutamente todo; tan es así que el señor Miguel José Zúñiga, varias veces se sentó en su oficina con ella con objetivos laborales de resultado, sin embargo él terminaba hablando de su salud, apuntaba en su agenda los medicamentos que ella tomaba y se sintió intimidada por él de tanto que le preguntaba por su



situación de salud y a lo cual ella le contestó ella que no podía responderle lo que él quería en términos de medicina; que solo podía decirle sus diagnósticos, el ataque de pánico diagnosticado con estrés laboral por el psiquiatra y el neurólogo y todo ello, él lo fue apuntando y en tres ocasiones lo hizo en su escritorio. Agregó que las recomendaciones que entregó su neurólogo no las acataron en un 100 %, pero si hicieron en una semana la reducción del horario laboral, bajo la instrucción de recursos humanos a Miguel José Zúñiga, el cual considera que no era el personal adecuado porque se determinó que el acompañamiento debía ser de medicina laboral y el señor Miguel José Zúñiga no es médico, ni habían ido a revisar el puesto de trabajo, que todo el banco sabía que ella tenía un tratamiento especial. Que, en enero de 2018 entregó a la señora Claudia Artunduaga físicamente originales documentos de su debilidad manifiesta para ser enviados a salud ocupacional a Bogotá al Banco Popular; Giovanna Gandini estuvo ausente en tres días, no obstante, la señora Giovanna le ratificó que había entregado la documentación a salud ocupacional. Expuso que, tenía terapia Vestibular y las citas médicas; en junio que le operaron de la rodilla también la soportó con sus terapias de rehabilitación, que cuando el Banco la despidió se encontraba con terapias de rehabilitación, tanto así que existen pantallazos de WhatsApp en donde el señor Miguel Zúñiga en octubre de 2018 dice “hoy reunión a las 4”; a lo cual le respondió recordándole las terapias que tenía a las 4 y le adjuntó todas las 20 terapias de rehabilitación. Manifestó que, las terapias a las que hizo mención anteriormente eran de la rodilla. Indicó que, tiene un tratamiento integral en donde el tema psiquiátrico, neurológico, otológico y de la rehabilitación de la rodilla, es un cuadro de salud integral. Declaró que, no es cierto que el banco Popular haya sido flexible para la otorgar los permisos de las terapias, que si bien, el Banco Popular le concedió permisos para dirigirse a las terapias, recibió presión para dirigirse a las mismas por parte del señor Miguel José Zúñiga con respecto a los horarios y tiempo, por lo que tuvo que faltar a muchas. Indico que, es cierto que tuvo incapacitada alrededor de un mes por los cuatro procedimientos que recibió en su rodilla derecha. Declaró que, es cierto que hubo una cita de la ARL para la valoración del sitio de trabajo, la cual ella no la pudo atender no por que la persona no llegara, ni porque ella no quisiera, sino porque ella estaba haciendo un desembolso del cliente IMPORMADERAS LTDA el cual figura con la misma fecha y hora de la cita; sin embargo, después de insistir reprogramaron la cita, pero cuando se comunicó con la señora de la ARL, le manifestó que la cita la habían cancelado desde Bogotá.



Que, es cierto que el Banco popular tiene el tema de salud ocupacional, en el área de recursos humanos se encargaba la señora Carmen, la cual es testigo de todo lo que insistió para la revisión del puesto del trabajo, porque también tuvo una cirugía de columna y obstrucción intestinal. Manifestó que, desconoce si el comité de salud ocupacional se reunía de manera periódica, porque siempre se orientó con recursos humanos, Giovanna Gandini y Miguel José Zúñiga. Que, desconoce si en dicho comité se trató o no algún tema de la salud ella en relación al diagnóstico de tipo psiquiátrico, pero que lo han debido hacer porque lo notificó al banco y se les informó sobre su tratamiento psiquiátrico. Indicó que, los diagnósticos de tipo psiquiátrico si lo conocía el sindicato, porque incluso con Juan Manuel Barreto lo habló y le preguntaba sobre su estado de salud, su tratamiento; pero no porque ella haya ido a decirle al sindicato sobre ello. Que, no se hizo el examen de egreso porque su abogado le asesoró y le manifestó que no era obligatorio ante la ley realizarse ello, puesto que todos los médicos que le tratan son profesionales en su rama y pertenecen a la clínica Imbanaco, siendo todo de una fuente legal y fidedigna. Manifestó que, para la actual entidad financiera trabaja desde el 25 de marzo de 2019. Por otro lado, expreso que las limitaciones a sus actividades laborales como gerente de cuenta, derivadas de las situaciones médicas era que no aguantaba todas las 8 horas normales como cuando estaba en estado normal, es decir que el rendimiento no era igual; que cuando se paraba después de hacer informes financieros quedaba completamente estática, por el tema de la columna y cuello, así como el vértigo que tenía. Que, solicitó la cita con el médico de la empresa en varias ocasiones a Giovanna Gandini con copia a Miguel Zúñiga y a Carmen.

El testigo, **Juan Carlos Velasco** manifestó que, tiene un vínculo con el Banco Popular desde el año 1989. Que, actualmente su cargo es de gestor operativo y cree que para el año 2018 tenía el mismo. Que, conoció a la señora Jenifer Andrea Herrera Romero; sin embargo, no tenía relación con sus funciones, pero si como jefe sindical. Indico que, el contrato de la Señora Jenifer Andrea Herrera termino porque fue despedida en el año 2018, y en su función como jefe sindical conoció del caso, tuvo la oportunidad de hablar con ella y darse cuenta de la situación en que se encontraba. Que, él realizaba visitas constantemente a veces en compañía de un compañero del sindicato o solo y se dio cuenta que ella después de un tiempo de prestar sus servicios normalmente en el Banco,



empezó a tener trastornos de salud, tuvo tratamientos delicados de salud, incluso tuvo operación de rodilla, trastornos de la columna, tenía tratamiento psiquiátrico también. Manifestó que, ese conocimiento lo tuvo por que hacía visitas constantes para conocer la situación de los trabajadores en la relación laboral, en oportunidades vio los tratamientos a los que estaba siendo sometida la señora, algunos correos con los que se comunicaba con el Banco, es decir que no solamente porque ella les contó conoció de ello, sino que como parte de su oficio sindical investigaron sobre lo que sucedía. Que, primero se dieron cuenta de que la señora después de ir al médico y ser evaluada, tuvo unas recomendaciones médicas, las cuales se intentó hablar con la dirección del banco, para saber cómo funcionaba. Que, ellos como dirigentes sindicales tiene muy claro que, la historia clínica de los trabajadores es secreta, y solo se debe demostrar si el trabajador lo estima conveniente, en este caso se le dice a los trabajadores que cuando tienen una enfermedad que requiere un tratamiento especial, en la cual requieren que el banco intervenga, debe de aportarse una historia clínica, y efectivamente él le recomendó eso a la señora que presentará esa información al banco para que tomara cartas en el asunto, él se dio cuenta que la señora envió un correo electrónico a la dirección regional del banco informando todas sus patologías y recomendaciones que debían de tener con ella por parte de los especialistas. Manifestó que, ellos como sindicato hacen reuniones periódicas con la dirección regional del banco en este caso se habló con la señora Giovanna Gandini tocando el tema de la señora Herrera, pero no recuerda bien la fecha. Que, cuando ellos advierten alguna inquietud o incomodidad de un trabajador, esa temática la tratan de resolver de inmediato con la dirección regional del Banco y seguro que ese tema lo trataron en una reunión estando él o con algún otro compañero de la junta seccional. Manifestó que, a la señora Jenifer Andrea tuvo algunas dificultades por que ella estaba en un cargo comercial que requiere que estén en reuniones permanentes, evaluando las metas, proyecciones del bancos y negocios; obviamente en ciertos momentos las reuniones que hacían se cruzaban con alguna terapia o proceso de recuperación. Indicó que, él se enteró de lo anterior por que diariamente se visitan a los trabajadores sobre su situación, estado de salud, dificultades, relación con los jefes, entre otras. Expreso que, no recuerda todas las recomendaciones que tenía la señora Herrera, pero si se dio cuenta de que a raíz de la información que dio la señora al banco de su enfermedad, le realizaron modificaciones en el horario de trabajo



disminuyéndose en algunas horas más no de funciones, ni de exigencias. Respecto de la determinación de reducir la jornada laboral, indicó que, la que comunica la situación es la dirección regional a cargo de Dra. Giovanna Gandini, pero esta es una determinación médica que debe venir desde Bogotá, a partir del médico de salud ocupacional es el que determina las recomendaciones que se hace; la orden la da la dirección nacional y la ejecuta la dirección regional en este caso la doctora Giovanna Gandini. Que, había una orden de evaluar el puesto de trabajo, porque había sido operada de una rodilla y tenía problemas de columna; en ese sentido debía de tener un puesto adecuado a esas condiciones, pero a pesar de estar pendiente de que se hiciera ello, no se hizo. Declaro que, ellos como sindicato evaluaron que la señora Herrera, fue despedida a poco tiempo de haber tenido la operación de la rodilla, no recuerda el tiempo exacto, pero fue dos meses o máximo tres meses de haber sido operada. Que, ellos vieron a la señora Herrera con dificultades para caminar, para desplazarse, estaba asistiendo todavía a terapias de recuperación y aun así fue despedida lo cual fue algo sorprendente y de rechazo por el sindicato debido a la situación de salud. Indicó que, la señora Herrera estaba tomando medicamentos para sus patologías y también tenía tratamiento psiquiátrico. Afirmó que, la señora Herrera sí había presentado al sindicato con documentos referentes al tratamiento psiquiátrico, como todos los trabajadores cuando se acude a las oficinas, pues el contacto cotidiano con ellos permite que tengan confianza y comenten las situaciones laborales que presentan.

El señor **Jair Manuel Barreto**, declaró que, ingresó a laborar con el Banco Popular desde el 3 de septiembre de 1979, ocupa el cargo de super numerario segundo. Que, es dirigente sindical de la unión nacional de empleados bancarios UNEB. Indicó que, conoció a la señora Jenifer Andrea Herrera, cuando era gerente de cuenta en el Banco Popular. Que, el contrato de trabajo de la señora Herrera terminó el 31 octubre de hace dos años. Manifestó que, en su calidad de directiva sindical durante más de 40 años, su práctica es visitar todas las dependencias del Banco en reiterativas oportunidades; que a la señora Herrera la conoció cuando era funcionaria y en un lapso de tiempo desapareció pero cuando nuevamente la vio, ella le comentó que había tenido unos problemas de salud y que había estado con incapacidad médica; en razón a ello él le indicó que debía de informárselo a la administración del Banco, en particular al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y al jefe de personal



que en su momento y actualmente sigue siendo la señora Giovanna Gandini. Que, a su vez le indicó que era importante porque sus problemas de salud a pesar de ser de motricidad y de columna, tenía un problema psiquiátrico producto de las largas temporadas de incapacidad, por ende, debía de notificar al Banco y al comité de salud ocupacional del cual él había sido parte en la dirección nacional. Indicó que, cree que la señora Jenifer, notificó sobre la situación a la señora Giovanna Gandini quien además de ser la directora de recursos humanos, era miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la ciudad de Cali. Que, de acuerdo a las recomendaciones médicas, se debía acondicionar su puesto de trabajo, su horario de trabajo y la carga laboral. Que, la señora Herrera le manifestó que la carga laboral en jornada de horario se la habían reducido, pero su carga operativa no había disminuido mucho, y que todavía no le habían hecho el estudio a su puesto de trabajo. Manifestó que, cuando la señora Herrera fue despedida, ella le comentó que había enviado desde su equipo de trabajo los correos; pero él en razón de ello le preguntó si tenía copias de los documentos porque lo más probable era que no le fueran a permitir tocar el computador si había manejado la situación por el correo interno del banco, a lo que le manifestó la señora que ella tenía copia de algunos documentos en su correo personal. Qué, ella le manifestó que cuando le terminaron la relación laboral, solo le motivaron su despido en que prescindían de sus servicios; sin tener en cuenta sus recomendaciones médicas, la incapacidad, a lo cual él le manifestó que le estaban vulnerando sus derechos fundamentales porque se encontraba en una debilidad manifiesta y los de su hija porque es madre cabeza de familia. Que, también tuvo conocimiento de que en reiteradas ocasiones la señora Herrera solicitó se le realizara la inspección a su puesto de trabajo y le nombró a una señora Estefany, a quien habían dispuesto para ello, no obstante, por cuestiones de trabajo de la señora Jennifer no coincidieron en los días en que la fisioterapeuta realizaba la revisión de puesto de trabajo. Manifestó que, la señora Herrera insistió al banco, entre ellos a Giovanna, para que se volviera a hacer esa gestión; pero la misma no se realizó. Que, todo lo anterior lo conoció durante las visitas que realizaban a los trabajadores. Declaró que, en cierta oportunidad la señora Herrera le mostró una de las incapacidades y una de las recomendaciones. Declaró que, la señora Herrera nunca le mostró un documento donde el banco oficialmente le haya reducido la jornada, pero si se lo manifestó. Que, la señora Jenifer estaba tomando medicamentos, pero no sabe cuáles. Manifestó que, él conoció a Jenifer a los 16 o 15 años, y cuando la volvió a ver, noto que no era la misma, que, en razón a sus problemas de salud, también se vio en la necesidad de



acudir al psiquiatra. Que, como sindicato no pueden acceder a la historia clínica del paciente, solo conocen lo que le exponen. Que, él conoció un documento en donde le plasmaron las recomendaciones médicas, pero no se lo entregó. Aclaro que, no conoce un documento en donde la señora Herrera le manifestara al Banco Popular de su situación de salud. Que, la señora Jennifer no fue calificada por pérdida de la capacidad laboral.

Apreciadas las pruebas relacionadas y practicadas, concluye la Sala que los diagnósticos principales que padece la demandante son síncope vasovagal y colapso, disfunción muscular, cuadro de ansiedad y síntomas depresivos; reiterando que no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, es decir, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, e impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Por tanto, como bien lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia la valoración será una apreciación, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia es duradera, por lo menos en el mediano o largo plazo, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación. También, estableció que, del material probatorio documental, se puede deducir los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia. Asimismo, recalcó que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.

Bajo esa perspectiva, avizora esta instancia que la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO, al momento de la finalización del vínculo laboral no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral por motivos de salud, por cuanto, dentro del plenario no existe prueba que los quebrantos de salud alegados le hayan causado una discapacidad que active el fuero solicitado, siendo enfática en el escrito de la demandada que padecía una deficiencia al momento de su desvinculación, sin embargo, es de advertir



que aproximadamente desde el mes de septiembre de 2017 le fueron diagnosticadas las patologías, por lo que no puede definirse la deficiencia como de mediano o largo plazo, pues del material probatorio no se observa si quiera que la demandante aún se encuentra en algún tratamiento médico, lo único actual que reposa en el expediente es una constancia médica del año 2019, en la cual el galeno se limitó a informar las patologías que padece la señora JENIFER, pues de las pruebas aportadas solo existe constancia de los procesos médicos hasta septiembre del año 2018.

Además, la demandante tampoco demostró, como le correspondía, si esa deficiencia impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. Es decir, no está probada la existencia de una barrera en el entorno laboral que impidiera que se desempeñara en igualdad de condiciones que los demás.

De la documental, se demuestra que la trabajadora padeció unas patologías que sin duda implicaron incapacidades a finales del año 2017 y afectaciones a nivel corporal y mental. No obstante, no le generó dificultades para desempeñar su actividad laboral, pues si bien a la demandante en el mes de diciembre se le prescribió una serie de recomendaciones, no es menos cierto que para el mes de febrero del año 2018 el médico tratante indicó *"Buena evolución, control de mareo, se reingreso al trabajo, control de SX con velInfaxina (...)"*. Por tanto, para el año 2018 – calenda en que se dio por terminado el contrato de trabajo – el proceso médico de la demandante se redujo a controles médicos y terapias por la operación de rodilla a la que fue sometida, como lo declaró en el interrogatorio de parte. Situación que toma fuerza, con la propia manifestación de la demandante, quien afirmó que no se encontraba limitada para ejercer sus labores, y es que más, informó que, actualmente se encuentra laborando en otra entidad bancaria, sin haber detallado alguna restricción o inhabilidad actual para desempeñarse en el cargo. Y ante la decisión de la demandante de no realizarse el examen de egreso, tampoco es posible identificar si padecía una notoria afectación grave en la salud, pues solo se tiene que para el mes de septiembre de 2018 se le prescribió 15 terapias en razón de la operación de rodilla.

Ahora, la demandante reiteró a lo largo del proceso que algunas de sus patologías devinieron del estrés laboral del vínculo contractual que sostuvo



con el BANCO POPULAR S.A., sin embargo, de la historia clínica no se desprende que ello hubiese sido la causa.

Es decir, no existe una sola prueba que demuestre que la deficiencia colocó a la trabajadora en una situación de desventaja en su entorno laboral, es decir, no se evidenció una barrera.

En conclusión, con las historias clínicas aportadas, estima la Sala que las mismas no son demostrativas en el sentido que la demandante estuviera en situación de discapacidad al momento de terminación del contrato, máxime que no padecía de una enfermedad incompatible con el trabajo que le habían asignado, que permitiera determinar que padecía una limitación física, psíquica o sensorial.

En virtud de todo lo anterior, procederá esta Corporación a revocar la sentencia del veintiocho (28) de agosto del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

7. COSTAS

Para culminar, esta colegiatura impondrá el pago de costas en ambas instancias, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa al trámite laboral, toda vez que el recurso interpuesto por el apoderado judicial de la parte pasiva fue favorable e implicó la revocatoria integral de la sentencia.

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: REVOCAR la sentencia del veintiocho (28) de agosto del dos mil veinte (2020) proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, objeto del recurso de apelación, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, y en su lugar **ABSOLVER** al BANCO



POPULAR S.A de las pretensiones formuladas por la señora JENIFER ANDREA HERRERA ROMERO.

SEGUNDO: COSTAS en de las dos instancias a cargo de la parte demandante. Se señalan las agencias en derecho en segunda instancia en la suma de 500.000

TERCERO: DEVUELVA el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada

Firmado Por:
Gloria Patricia Ruano Bolaños
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 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: **875175fcc72eaa7b5b05db1f820199681b4e31b0f86070cddf1089b17a7140e7**

Documento generado en 09/06/2023 02:17:01 PM

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