

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR **BLANCA CECILIA CORTÉS PRIETO** contra **FLORES EL REBAÑO S.A.S.** Radicado No. 25899-31-05-001-**2018-00682-01**

A las ocho y veinte (8:20) de la mañana de hoy dieciséis (16) de julio de dos mil veinte (2020), hora y fecha programada para proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 10 de febrero de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. La demandante promovió proceso ordinario laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ella y Flores el Rebaño S.A.S.; y que la terminación del contrato obedeció a la enfermedad o estado de salud que padece; en consecuencia, pide se condene a la demandada a reinstalarla en su lugar de trabajo, toda vez que es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada; de igual forma solicita el pago de los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir y la indemnización de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, solicita la reparación e indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por la intempestiva terminación del vínculo laboral, así como el pago de los aportes al sistema integral de seguridad social durante el tiempo de la desvinculación, aportes parafiscales y los demás conceptos laborales que se causen en virtud del contrato de trabajo, lo *ultra* y *extra petita* y las costas.

- 2.** Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que entre las partes existió un contrato de trabajo que empezó el 1º de agosto de 2010, inicialmente vinculada a través de la CTA Sembrando Futuro por un año, luego con la cooperativa Personal Eficiente Competente y CIA SAS PECY por ocho meses, posteriormente con la Cooperativa Tareas y Labores Servicios S.A.S por siete meses; refiere que todos esos contratos fueron continuos. El 15 de agosto de 2012 le hicieron firmar un contrato de trabajo a término fijo directamente con la demandada con fecha de inicio del 16 de agosto de 2012, que terminó el 15 de diciembre de 2017 de manera unilateral por parte de la empresa; agrega que en principio se desempeñó como operaria de cultivo (corte desbotone, encaste, desyerbe de caminos y barrida); a partir del 2013 se dedicó al armado de ramos; seguidamente en razón a sus restricciones, la reubicaron en el cargo de evaluación de los ramos, donde tenía que realizar conteo de tallos y detectar sus enfermedades; dijo que cumplía un horario de 6:30 am a 3:10 pm de lunes a viernes y el sábado de 6:30 a 11:40 am. Devengaba al finalizar el contrato la suma de \$737.717 mensuales. Agrega que al finiquito del contrato se encontraba en tratamiento médico con citas programadas, con diagnóstico médico de manguito rotador, epicondilitis y túnel del carpo entre otros, razón por la cual le practicaron terapias, le expidieron restricciones, le formularon medicamentos, y el médico tratante ordenó la remisión del caso a medicina laboral para iniciar el proceso de determinación de origen, porcentaje y fecha de estructuración de la capacidad laboral; señala que la demandada tenía conocimiento de la cita de control estipulada para el 18 de diciembre de 2017 en el ILANS. Con posterioridad a la terminación de la relación laboral le expiden 10 terapias el 18 de diciembre de 2017, y la incapacitan por 10 días a partir del 26 de diciembre siguiente, por lo que la accionada la despidió estando enferma, sin que se haya determinado su pérdida de capacidad laboral, no habían concluido los tratamientos que definieran las secuelas a sus patologías y tampoco se solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para proceder con la terminación del vínculo laboral. Indica que en el dictamen que se le practicó se estableció que la enfermedad era de origen laboral. (fls. 1 a 11).
- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto del 14 de febrero de 2019 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (fl.92), diligencia que se cumplió el 22 de marzo de ese mismo año, según consta en el acta de notificación personal obrante a folio 93 del plenario.

- 4.** La demandada contestó con oposición a las pretensiones, pero aceptó los hechos relacionados con el horario de trabajo, el lugar donde se ejecutó la prestación personal del servicio (Sopó – Cundinamarca), el salario, las afiliaciones al sistema integral de seguridad social y el hecho de que el 15 de diciembre le entregó la liquidación definitiva a la demandante, todo lo demás fue objeto de debate. Manifestó que el 16 de agosto de 2012 las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de 4 meses, que se prorrogó indefinidamente hasta el 15 de diciembre de 2017 cuando terminó por vencimiento del plazo pactado, de conformidad con lo estatuido en el artículo 46 del CST, comunicando a la actora su expiración con 30 días de anticipación; recordó que solo se sanciona al empleador en los casos de terminación de la relación laboral sin justa causa; resaltó que la demandante no reúne los presupuestos exigidos en la sentencia de unificación SU 049/17 para acceder a las pretensiones incoadas, como quiera que venía laborando de forma absolutamente normal, sin complicación o afección alguna que le impidiera el cumplimiento de sus funciones, mencionó que la actora no sufre ninguna enfermedad crónica, catastrófica o incapacitante, pues su simple dolencia por sí sola no puede generar un estado de debilidad manifiesta, cuando ese mismo estado ni siquiera impidió ni dificultó el desempeño normal de sus labores en condiciones regulares por lo que se puede considerar que no es titular del derecho de estabilidad laboral reforzada. En su defensa propuso las excepciones que denominó: inexistencia de obligaciones reclamadas, pago, carencia del derecho reclamado, falta de causa y cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación y genérica. (fls. 99 a 117).

- 5.** El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá en sentencia del 10 de febrero de 2020 declaró que la demandante era sujeto de estabilidad ocupacional reforzada al momento del despido -15 de diciembre de 2017-; en consecuencia condenó a la demandada a reintegrarla al mismo cargo que desempeñaba o alguno acorde a sus condiciones médicas, de igual forma ordenó el pago de las siguientes sumas y conceptos: \$9.374.904 por salarios del año 2018, \$9.937.392 por salarios del 2019, \$877.803 por salarios del año 2020 hasta el 31 de enero, y los que se causaran con posterioridad a la sentencia y hasta que se haga efectivo su reintegro, \$925.148 por cesantías del año 2019, \$925.148 por prima de servicios del año 2019 y la suma de \$111.017 por intereses sobre las cesantías del año 2019; de igual forma condenó de manera abstracta al pago de las prestaciones sociales y salarios

que se causen con posterioridad a la sentencia de primer grado y hasta que se haga efectivo el reintegro, las costas del proceso y absolvió por los demás pedimentos de la demanda. [MIN 14:49 A 40:48 AUD. FL. 178.].

- 6.** Inconforme con lo decidido, la demandada apeló así: *“De manera atenta me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia que acaba de pronunciarse, conforme a los siguientes argumentos: primero que todo es evidente que no estamos frente a una acción de tutela sino frente a un proceso ordinario laboral, lo que quiere decir que el precedente jurisprudencial que se debe tener en cuenta es el establecido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia establecido desde tiempo atrás en sentencias 35606 del 25 de marzo de 2009, 38992 del 3 de noviembre del año 2010 y 39207 del 28 de agosto de 2012 y un innumerable número de sentencias y la reciente la 65163 del 6 de agosto de 2019 donde claramente la Sala Laboral establece que en caso de fuero de estabilidad laboral reforzada única y exclusivamente tiene derecho aquellas personas que tienen una estructuración de pérdida de capacidad laboral del 15% al momento de la terminación del contrato de trabajo no posterior no aquellas personas que tienen un quebranto de salud, sino única y exclusivamente para este tipo de trabajadores. Sin embargo como quiera que el despacho ha acogido el pronunciamiento de la Corte Constitucional, es evidente que la Corte Constitucional en su sentencia de unificación 049 de 2017 fue muy clara en sostener que no tienen fuero de estabilidad laboral aquellas personas que no tienen un quebranto de salud simplemente o que vengan en un tratamiento porque la humanidad entera tendría entonces que estar con ese fuero de estabilidad laboral reforzada, es claro cuando la sentencia dice cuando tengan una afectación de salud que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones normales. Si la corte hubiese querido darle este beneficio a aquellas personas que tuviesen una afectación en salud no se hubiese tomado la molestia de hacer esa distinción cual es la que esa afectación impida sustancialmente el desempeño de sus funciones nótese que claramente dice “la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 del 97 ni es exclusivo de quienes están calificado con pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda desde muy temprano la jurisprudencia de esta corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y este es predicable de todas las personas que tienen una afectación en salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de labores en condiciones regulares toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genere debilidad manifiesta y en consecuencia la persona puede verse discriminada por ese solo hecho por lo mismo la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad reforzada a quienes han sido desvinculados sin la autorización,” así las cosas es claro que este derecho no resulta predicable de todas las personas con un quebranto de salud no existe como ya lo señalé y como lo señaló muy acertadamente el juez constitucional en la tutela instaurada por la aquí demandante, claramente dijo que no existe un estado de salud perfecto y que los quebrantos de salud que padecía la trabajadora no tuvieron entidad suficiente para darle ese fuero, precisamente porque la trabajadora venía trabajando en condiciones*

absolutamente normales, es evidente que la señora trabajó 5 años al servicio de flores el rebaño, 5 años durante los cuales cualquier trabajador puede gozar de una incapacidad, cualquier trabajador puede ir a controles médicos, cualquier trabajador se le pueden ordenar terapias, cualquier trabajador tienen exámenes, pero eso no tiene la entidad suficiente para darle el fuero que aquí se le está otorgando como quiera que la señora venía trabajando en condiciones absolutamente normales, tal como lo señalé en los alegatos CAFAM evidentemente le emitió unas recomendaciones el 11 de agosto de 2016, y dice estas recomendaciones se debe mantener por 6 meses, es decir que finalizaron en mayo de 2017, si la señora estaba en delicado estado de salud, o si esas enfermedades eran catastróficas, porque entonces no le prorrogaron esas recomendaciones, porque entonces no le otorgaron incapacidades, porque no se inició un tratamiento de modo total que le impidiera desempeñar sus funciones esas recomendaciones fueron válidas por ese lapso, quiere decir que con posterioridad a mayo ella tuvo una recuperación de tal magnitud que le permitió trabajar en condiciones normales, adicional a ello el simple hecho de haber visitado el servicio médico y tener unas incapacidades por sí sola no le da el fuero de estabilidad porque como lo dije anteriormente la humanidad entera sería discapacitada, Nótese también que claramente el art. 34 de la Ley 23 del 81 y art 1° de la R. 1995 del 99 claramente señala que la historia clínica tiene reserva legal y por tanto solo puede ser conocida por el paciente y su médico, no existe en el expediente una sola evidencia que esos exámenes médicos y que esos exámenes o historias clínicas haya sido de conocimiento del empleador en ningún momento la trabajadora los allegó a la empresa, obviamente llama la atención que se señale que el representante corrigió una respuesta en su interrogatorio de parte, en ningún momento el corrigió el claramente se refirió a que conoció el estado de la trabajadora al momento de la terminación, cuando hizo alusión a que conoció el estado de la trabajadora, no se refería al estado clínico, el estado puede ser cualquier estado, a que se refería que cada vez que termina un contrato de trabajo, necesariamente deben verificar las condiciones de los trabajadores se refería al caso puntual de la trabajadora, cuando se termina un contrato de trabajo, por ser el representante legal revisa el caso, primero que verifica si tiene recomendaciones laborales, si tiene incapacidades prolongadas, si tiene incapacidades recientes, en este caso la trabajadora no tenía absolutamente ninguna de esas condiciones, razón por la cual consideró viable terminar el contrato de trabajo porque no reunía los presupuestos de la Corte Constitucional, obviamente la empleadora es respetuosa de las decisiones judiciales y que fue lo que hizo verificar si efectivamente ella le era aplicable esta garantía por reunir esas condiciones a ese caso se refería precisamente, no a que efectivamente la señora tenía un estado de salud grave, porque si lo hubiese tenido, porque entonces la trabajadora venía trabajando en condiciones normales, porque no simplemente venía disfrutando de esas recomendaciones, lo que significa que este proceso no podía ser fallado como si fuese una acción de tutela donde estemos hablando de una persona en condición de debilidad manifiesta que no es el caso de marras, nótese también que el despacho se refiere a unos exámenes que se practicaron a una resonancia magnética que se practicó el 18 de diciembre de 2017 olvidando el despacho que por ese simple

hecho se dio el conocimiento del empleador, pero olvida el despacho que el contrato terminó el 15 de diciembre de 2017, es decir tres días antes de esos exámenes entonces de donde podemos deducir el conocimiento del empleador del desconocimiento a la norma, por esas razones solicito se revoque la decisión por no estar ajustada en derecho ni a la realidad procesal, adicionalmente si el despacho me concede 5 minutos me gustaría hacer unos cálculos para de pronto demostrar inconformidad por las cuantías. (La juez permite el receso – la apoderada judicial no apela nada relacionado con los cálculos de las condenas). Así las cosas solicito se revoquen las condenas impuestas por las razones antes señalada”.

7. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante auto del 20 de febrero de 2020.
8. Luego, ante la reanudación de los términos judiciales y conforme lo establecido en el Decreto 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por el término común de 5 días para que presentaran sus alegatos de conclusión, término dentro del cual tanto la demandante como la demandada hicieron uso del mismo. La demandada reiteró sus puntos y razones de apelación. Y la demandante a su turno reiteró los argumentos expuestos en la demanda, solicitó se confirmara la sentencia en atención al análisis probatorio, constitucional y legal observado en el trámite del proceso, a lo que se suma su cuadro clínico, y que la empresa conocía su estado de salud.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente al momento de interponer y sustentar el recurso de apelación ante el juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si la actora para la fecha de la terminación del contrato era sujeto de estabilidad laboral reforzada tal como lo consideró la juzgadora de instancia y si había lugar al reintegro.

Desde ahora anuncia la Sala que confirmará íntegramente la decisión recurrida.

De entrada se advierte que no se encuentra en discusión la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes desde el 16 de agosto de 2012 prorrogado hasta el 15 de diciembre de 2017, tal como lo mencionó la juzgadora de instancia en la parte motiva de su sentencia, pues esto no fue objeto de reparo por las partes.

La a quo al proferir su decisión consideró que a la fecha de terminación del contrato de trabajo -15 de diciembre de 2017- la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada, argumentando: *“acá se enfrenta el despacho ante una circunstancia donde se termina el contrato de manera legal haciendo uso de la facultad conferida en la Ley de no renovar el contrato en los términos del art. 46, lo cierto es que debe sopesarse en el presente caso el derecho que tiene el empleador de no prorrogar el contrato de trabajo de cualquier trabajador por tratarse de un contrato a término fijo frente a los derechos que tiene la trabajadora, en el presente caso en la medida en que no está demostrado dentro del presente caso más allá de la facultad que ejerció el empleador de hacer uso de la facultad legal de no prorrogar el contrato porque en estricto sentido no hubo una terminación por justa causa del contrato de trabajo, sino una no prórroga del mismo, pero el despacho encuentra que no está demostrado acá que las causas que dieron origen a la contratación no hubiesen persistido, esa es la razón por la cual debe sopesarse la facultad del empleador de dar por no renovado su contrato de trabajo de la trabajadora frente a las circunstancias particulares de esta persona que está aquí demandando y se trata de una persona de 54 años de edad que para el año 2018 ya venía en tratamiento desde el año 2014 con una patología, presentaba una serie de incapacidades en la historia clínica reportaba una serie de tratamientos que se encontraba todavía pendiente al momento de la finalización del contrato que fue el 15 de diciembre del año 2016 (sic), ahora el despacho no puede perder de vista que en el interrogatorio de la parte demandada cuando se le indagó que si conocía las circunstancias, dijo que las conoció al momento de la finalización del contrato, después corrige, el corrige en su interrogatorio de parte la parte demandada, en el sentido cuando se le indaga y después dice no, eso indica que la empresa si conocía de dicha circunstancia, debe ceder en ese caso la facultad o la posibilidad que tiene el empleador de dar por no prorrogado el contrato de trabajo a término fijo frente a las circunstancias del derecho del trabajo de la aquí demandante por tratarse de una situación de una persona que se encontraba en debilidad manifiesta....”*

A su turno, la demandada en la apelación aduce que en el presente caso debe aplicarse el precedente jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esto es, que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada aquella personas con un PCL del 15% al momento de la terminación de la relación laboral; y que en todo caso si se aplicaran las disposiciones de la Corte Constitucional como lo hizo la a quo, la actora no tenía quebrantos de salud de tal magnitud para hacerla beneficiaria de este tipo de fuero, pues ella

desarrollaba sus labores con absoluta normalidad; agregó que la empleadora no tenía conocimiento del estado clínico de la accionante, que cuando se terminó la relación laboral la misma no tenía recomendaciones médicas, incapacidades, y por esa razón consideró viable terminar el contrato de trabajo, concluyendo que la sentencia se resolvió como si se tratara de un fallo de tutela.

En torno a resolver las anteriores inquietudes, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental referida al estado de salud de la demandante:

CUADRO DE PRUEBAS DOCUMENTALES

No. Folio	CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS
13	Incapacidad expedida por CAFAM por 6 días del 29 de agosto al 3 de septiembre de 2015 , IDX BURSITIS RECURRENTE HOMBRO DERECHO (M755) EPICONDILITIS BILATERAL DE CODOS (M771).
14 y 15	Ecografía de hombro (examen eco articular hombro) derecho de fecha 11 de noviembre de 2015 elaborada por idime, donde se anota la opinión: SIGNOS DE TENDINOPATÍA DEL TENDÓN DEL SUPRAESPINOSO.
16	Autorización y apoyo diagnóstico emitido por CAFAM de fecha 16 de diciembre de 2015 concernientes a "terapia física integral SOD" por 7 repeticiones.
17	Comunicado del 11 de febrero de 2016 elaborado por FAMISANAR y dirigido a Flores El rebaño solicitando documentos para recomendaciones laborales de la aquí demandante cuya finalidad era cumplir "consulta para medicina laboral para recomendaciones laborales".
18	Incapacidad medica expedida por Cafam desde el 1 de julio 2016 al 8 de julio de 2016 (IDX SINDROME MANGUITO ROTADOR M751)
19 a 21	Informe centro de imágenes especializadas fundación Saint del 20 de agosto de 2016 con antecedentes clínicos paciente que presenta dolor durante la flexión y movimientos y opinión: tendinosis de los tendones supraespino e infraespino desgarr lineal por delaminación del tendón subescapular. Historia del paciente: dolor y parestesias en manos y codos
22	Remisión expedida por Cafam de fecha 13 de septiembre de 2016 especialidad solicitada salud ocupacional o médica de trabajo "Paciente con dolor mecánico que compromete el hombro derecho. Ha recibido manejo medico polimodal (más de treinta sesiones de terapia) más infiltración sin presentar mejoría. Limitación funcional progresiva. SS/ valoración y concepto salud ocupacional. Favor actualizar lista de recomendaciones, pautas y restricciones.

23 al 25	<p>Historia clínica (Clínica nueva) del 20 de octubre de 2016 enfermedad actual: Paciente de 52 años de edad, con cuadro clínico de un año y medio de evolución de dolor a nivel de hombro derecho intensidad 9/10 constante, interrumpe patrón de sueños, no puede realizar actividades de aseo personal, ha perdido fuerza y parestesia en brazo y antebrazo, terapia física no mejora el dolor, una infiltración con leve mejoría, en seguimiento por medicina laboral, con restricciones labores. Trae RMN que reporta tendinosis del supra e infraespinoso con desgarramiento lineal por delaminación del tendón subescapular. Recomendaciones médicas: 20/10/2016 paciente con tendinopatía del manguito rotador con importante artrosis acromioclavicular, por referir parestesias en brazo Se solicita RMN de columna cervical, rehabilitación deltoidea y nuevo control con resultados. Problema final: síndrome del manguito rotador artrosis secundaria de otras articulaciones.</p>
26	<p>Recomendaciones médicas laborales expedidas por Cafam el 11 de noviembre de 2016 donde se anota: 1. Evitar pesos con miembro superior derecho izquierdo mayor a 5 kilogramos. 2. Evitar trabajar miembro superior derecho e izquierdo por encima de los 90° grados. 3. Evitar halar, empujar o levantar objetos mayores a cinco kilogramos bilaterales. 4. Pausas activas cada 2 horas, durante la jornada laboral, por 5 minutos. 5. Evitar movimientos repetitivos de hombro, codos y muñeca de derecha e izquierda. 6. Optimizar elementos de trabajo que promuevan la disminución de la exigencia física del trabajador. 7. Puede realizar actividades laborales de ocho horas al día y/o 48 horas a la semana. 8. Evitar posiciones no neutras con muñeca, codo y hombro derecho e izquierdo y evitar posiciones anti gravitacionales 9. Disminuir movimiento repetitivo o concentración de movimiento que implique abducción, flexión y extensión de hombro derecho e izquierdo. 10. Evitar el acarreo o peso sobre los hombros. 11. Ubicación de elementos y herramientas de trabajo dentro de las zonas de alcance del confort para la articulación comprometida en el movimiento. 12. Evitar laborar con herramientas que generen vibración en manos. 13. Alternar miembros superiores para la realización de movimientos repetitivos y para la manipulación de herramientas que requieran agarre o presión prolongada. 14. Continuar control con especialista. 15. Recomendaciones extendidas a actividades extralaborales. Estas recomendaciones se deben mantener por seis meses a partir de la fecha de expedición y el usuario requiere a la terminación de la vigencia, valoración por parte de su médico o tratante, con el fin de definir necesidad o no prórroga de la misma.</p>

27	Orden medica expedido por "Clínica nueva" de fecha 25 de noviembre de 2016 con diagnóstico de síndrome del manguito rotatorio. Valoración y manejo por fisiatría, valoración por clínica del dolor.
28 y 29	Ordenes medicas de fecha 12 de enero de 2017 expedidas por ILANS, consulta control del dolor omialgia derecha por tendinosis, neuropatía del n mediano bilateral a nivel de t de carpos dolor crónico de tipo mixto. Cagapectina, capsulas de 300mg por 60, tomar una capsula cada noche.
35 al 58	Historia clínica: Atención consulta externa #8 del 13 de enero de 2015 . Motivo de consulta "Me duele el codo, no tengo fuerza en la mano" enfermedad actual: Paciente de 51 años operaria de cultivo de flores acude por dolor en miembros superiores sensación de hormigueo en manos pérdida de fuerza. Cuadro clínico de seis meses de evolución. Diagnóstico: Síndrome del túnel carpiano, epicondilitis lateral otros trastornos de los tejidos blandos relacionados con el uso excesivo y la presión fascitis no clasificada en otra parte. Consultas externas: #09 (de 26 de febrero de 2015). #01 (de 7 de julio de 2015- siete terapias físicas integral SOD). #10 (de 7 de abril de 2015). #11 (de 10 de agosto de 2015). #12(de 4 de septiembre de 2015). #13 (de 16 de diciembre de 2015- siete terapias físicas integral SOD) #14 (de 26 de febrero de 2016). #15 (de 4 de abril de 2016- cuatro terapias físicas integral SOD). #17 (de 30 de junio de 2016). #18 (de 13 de septiembre de 2016). #19 (de 6 de diciembre de 2016- cinco terapias físicas integral SOD). #20 (de 31 de enero de 2017). #23 (de 22 de julio de 2017). #24 (de 23 de agosto de 2017). #25 (de 7 de noviembre de 2017). Resumen y comentarios: Paciente con cuadro clínico descrito, con antecedentes descritos, con gran dolor a la palpación y adopción de hombro derecho, edema en epicondilo medial derecho con dolor a los arcos de movimientos y edema en ante brazo derecho se da formula de analgesia, se da incapacidad medica por 5 días, se explica a paciente que debe continuar con terapias físicas, frio y calor local, reposo entre otros. Se dan signos de alarma como aumento de dolor e incapacidad física para reconsultar. Se receta ibuprofeno, si presenta gran dolor en hombro y brazo. Todas las consultas obedecen al diagnóstico inicialmente mencionado.
59 a 64	Ordenes médicas y cita de control expedida por ILANS de fecha 18 de diciembre de 2017 . Donde se solicita valoración por medicina laboral para calificación de origen, se expide 10 sesiones de terapia física para mantenimiento de arcos de movilidad articular, manejo sedativo de hombros y se solicita valoración por salud ocupacional de la empresa en que labora para

	análisis de puesto de trabajo, control con fisioterapia en tres meses.
65 a 69	Autorización terapia física expedida por Cafam (5) de fecha 9 de enero de 2018.
70	Certificaciones expedidas por Famisanar de incapacidades medicas entre el 9 de marzo de 2015 y el 11 de noviembre de 2017 de la siguiente manera: 9 al 15 de marzo de 2015 (7 días). 20 al 29 de abril de 2015 (10 días). 7 al 9 de julio de 2015 (3 días). 13 al 18 de julio (6 días). 4 al 6 de septiembre de 2015 (6 días) 16 al 25 de diciembre. (10 días) 25 al 31 de enero de 2016 (7 días). 1 al 3 de febrero de 2016. (3 días). 26 de febrero al 6 de marzo de 2016 (10 días). 1 al 8 de julio (8 días). 13 al 22 de septiembre de 2016 (10 días). 20 de octubre al 18 de noviembre de 2016 (30 días). 25 de noviembre del 2016 al 24 de diciembre de 2016 (30 días) 27 al 29 de diciembre de 2016 (3 días). 27 de marzo al 2 de abril de 2017(7 días). 3 al 9 de abril de 2017 (siete días). 10 al 14 de abril de 2017 (5 días). 2 al 6 mayo de 2017 (5 días). Del 12 al 21 de mayo de 2017 (10 días). 22 al 26 julio de 2017(5 días). 23 al 25 de agosto de 2017 (3 días) 7 al 11 de noviembre de 2017(5 días).
81	Solicitud médica expedida por Cafam el 28 de agosto de 2018 resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro superior (codo, hombro y puño).
82 a 85	Comunicado de calificación de origen de enfermedad laboral del 1º de agosto de 2018 diagnostico G 560 síndrome del túnel carpiano (bilateral) de lateralidad bilateral de origen laboral, M 751 síndrome del manguito rotatorio (bilateral) de lateralidad bilateral de origen laboral, M 770 epicondilitis media (bilateral) de lateralidad bilateral de origen laboral.
180 A	Examen de pre – ingreso de fecha 16 de agosto de 2012 , donde aparece agente o factores de riesgo cardiovascular, recomendaciones dieta y ejercicio, examen ocupacional anual, higiene postural, uso de elementos de protección personal, pausas activas, capacitación en manejo de cargas, protector solar; apto con enfermedades que no interfieren en su capacidad laboral.
191	CONCEPTO DE APTITUD LABORAL. Examen periódico de fecha 23 de enero de 2015 realizado por el médico ocupacional de la empresa Flores el rebaño a la actora en el cargo de operaria, donde se expide una evaluación médica periódica satisfactoria con recomendaciones laborales: control de peso con nutricionista... pausa activa cada 1 hora por 5 minutos, no actividades por encima de los hombros, no levantamiento y desplazamiento de carga.
	CONCEPTO DE APTITUD LABORAL. Examen periódico de fecha 19 de mayo de

191 A	2016 realizado por el médico ocupacional de la empresa Flores el rebaño a la actora en el cargo de operaria, donde se expide una evaluación médica periódica satisfactoria con recomendaciones laborales: no realizar actividades por encima de los hombros, no levantamiento ni desplazamientos de carga, control de peso...
192	CONCEPTO DE APTITUD LABORAL. Examen periódico de fecha 23 de noviembre de 2017 realizado por el médico ocupacional de la empresa Flores el rebaño a la actora en el cargo de operaria, donde se expide una evaluación médica periódica satisfactoria con recomendaciones laborales: no levantamiento de cargas, pausa activas cada 2 horas por 5 minutos, rotación de tareas, no actividades por encima de los hombros.
192 A	Comunicado de fecha 15 de diciembre de 2017 elaborado por Flores el Rebaño S.A.S. y dirigido a la actora donde se le informa a la demandante que debe presentarse para la realización del examen de egreso en las instalaciones de la empresa el día jueves de 7 am a 12:30 pm.

También se recibió el interrogatorio de parte del señor Andrés Rincón Cardona representante legal de la demandada.

Respecto del denominado '*fuero de estabilidad laboral reforzada por el estado de salud*', actualmente extendido al ámbito ocupacional, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que en ningún caso la discapacidad de una persona puede 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. Igualmente estatuye que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, por lo que torna viable el reintegro del despido. Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531-2000.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la Corte Constitucional ha considerado que ellos se configuran ante la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el

desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o sufrido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar, en lo posible, el paso a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, entre ellos el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo.

Los antecedentes del estado de salud de la señora Blanca Cortes, conforme se desprenden de la redacción del hecho 30 del libelo, guardan relación con las enfermedades de STC bilateral moderado, epicondilitis bilateral y síndrome del manguito de los rotadores bilaterales, y así se evidencia con su historia clínica donde se registra: *“Atención consulta externa #8 del 13 de enero de 2015. Motivo de consulta “Me duele el codo, no tengo fuerza en la mano” enfermedad actual: Paciente de 51 años operaria de cultivo de flores acude por dolor en miembros superiores sensación de hormigueo en manos pérdida de fuerza. Cuadro clínico de seis meses de evolución. Diagnóstico: Síndrome del túnel carpiano, epicondilitis lateral otros trastornos de los tejidos blandos relacionados con el uso excesivo y la presión fascitis no clasificada en otra parte..., (fl. 35)”*. Es decir que aproximadamente desde julio de 2014 presentaba complicaciones conexas al síndrome del túnel carpiano y epicondilitis lateral, padecimientos que desde esa época persistieron hasta el momento de la terminación de la relación laboral, tal como se observa en las reiteradas ocasiones en que la actora asistió a consulta por esos motivos, además por síndrome del manguito rotatorio y bursitis del hombro, *“Consultas externas: #09 (de 26 de febrero de 2015). #01 (de 7 de julio de 2015- siete terapias físicas integral SOD). #10 (de 7 de abril de 2015). #11 (de 10 de agosto de 2015). #12 (de 4 de septiembre de 2015). #13 (de 16 de diciembre de 2015- siete terapias físicas integral SOD) #14 (de 26 de febrero de 2016). #15 (de 4 de abril de 2016- cuatro terapias físicas integral SOD). #17*

(de 30 de junio de 2016). #18 (de 13 de septiembre de 2016). #19 (de 6 de diciembre de 2016- cinco terapias físicas integral SOD). #20 (de 31 de enero de 2017). #23 (de 22 de julio de 2017). #24 (de 23 de agosto de 2017). #25 (de 7 de noviembre de 2017) (fls. 36 a 44; 46 a 50; 53 a 55)”

De esas se resalta el informe de la consulta No. 25 del **7 de noviembre de 2017** (fl. 55), en el que se diagnostica con síndrome de manguito rotador (M 751), síndrome del túnel carpiano (G 560) y epicondilitis media (M 770), porque justamente para esa fecha los diagnósticos de STC y epicondilitis media ya tenían más de tres años de evolución, luego no se trataba de cualquier enfermedad pasajera o sin importancia, a lo que se suma que en la remisión de Cafam de 13 de septiembre de 2016 se habla de “*limitación funcional progresiva*”. Por esas enfermedades la actora presentó las siguientes incapacidades, sin que sea posible establecer con certeza la causa de las otras:

Desde	Hasta	No. días.
7/07/2015	09/07/2015	3
29/08/2015	03/09/2015	6
01/02/2016	03/02/2016	3
01/07/2016	08/07/2016	8
13/09/2016	22/09/2016	10
20/10/2016	18/11/2016	30
25/11/2016	24/12/2016	30
23/08/2017	25/08/2017	3
07/11/2017	11/11/2017	5

Ahora, un aspecto que no puede pasarse por alto es que se trata de enfermedades adquiridas en la ejecución del contrato de trabajo, y a esa conclusión se arriba al analizar el dictamen de calificación del origen de la enfermedad (fls. 82 a 85) del 31 de julio de 2018 y solicitado el 30 de septiembre de 2017, en el que se anota: “ (...) Teniendo en cuenta el estado de salud de la señora BLANCA CECILIA CORTES PRIETO... el análisis del puesto de trabajo APT, con cargo de OPERARIO DE CULTIVO, con antigüedad en la empresa desde agosto de 2012, las historias clínicas mencionadas anteriormente, se determina que las patologías CIE10 G560 SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO (BILATERAL), M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO (BILATERAL), M770 EPICONDILITIS MEDIA (BILATERAL), son clasificadas de origen LABORAL, ya que hay evidencia de antigüedad en el cargo, de más de 6 años se mantienen posturas estáticas, las cuales cumplen con un porcentaje semanal significativo para desencadenar factores de riesgos ocupacionales, mantiene posturas bípeda prolongada, es decir que se adopta la misma postura por el 75% o más de la jornada laboral (6 horas o más), realizando posturas forzadas, es decir que se adoptan posturas por fuera de los ángulos de confort para miembros superiores... ”

Debe aclararse que si bien ese dictamen es de una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, esa circunstancia no impide tenerlo como prueba del proceso, pues lo que hace es ratificar la existencia de enfermedades detectadas con anterioridad, sin que se pierda de vista que fue solicitado desde el 30 de septiembre de 2017, y la falta de práctica oportuna no puede repercutir negativamente sobre la trabajadora.

Ahora bien, el dictamen de folios 82 a 85 antes mencionado no califica la pérdida de capacidad laboral ni informa si la enfermedad es moderada, leve o severa, pero para la Sala no puede pasar desapercibido que el 11 de noviembre de 2016 CAFAM emitió unas recomendaciones médicas expedidas consistentes “1. **Evitar pesos con miembro superior derecho izquierdo mayor a cinco kilogramos.** 2. *Evitar trabajar miembro superior derecho e izquierdo por encima de los 90° grados.* 3. *Evitar halar, empujar o levantar objetos mayores a cinco kilogramos bilaterales.* 4. **Pausas activas cada 2 horas, durante la jornada laboral, por 5 minutos.** 5. **Evitar movimientos repetitivos de hombro, codos y muñeca de derecha e izquierda.** 6. *Optimizar elementos de trabajo que promuevan la disminución de la exigencia física del trabajador.* 7. *Puede realizar actividades laborales de ocho horas al día y/o 48 horas a la semana.* 8. *Evitar posiciones no neutras con muñeca, codo y hombro derecho e izquierdo y evitar posiciones anti gravitacionales* 9. *Disminuir movimiento repetitivo o concentración de movimiento que implique abducción, flexión y extensión de hombro derecho e izquierdo.* 10. *Evitar el acarreo o peso sobre los hombros.* 11. *Ubicación de elementos y herramientas de trabajo dentro de las zonas de alcance del confort para la articulación comprometida en el movimiento.* 12. *Evitar elaborar con herramientas que generen vibración en manos.* 13. *Alternar miembros superiores para la realización de movimientos repetitivos y para la manipulación de herramientas que requieran agarre o presión prolongada.* 14. *Continuar control con especialista.* 15. *Recomendaciones extendidas a actividades extralaborales”.*

Es cierto que estas recomendaciones fueron por seis meses, las que iban hasta el 11 de mayo de 2017, pero en la parte final del documento se anotó que a su terminación se haría nueva valoración por médico con el fin de definir necesidad o no prórroga de la misma, sin que obre en el proceso constancia de que se haya procedido en un sentido u otro, pero sin que pueda derivarse de allí, como lo hace la demandada, que ya esas recomendaciones estaban superadas, por cuanto las enfermedades persistían para la fecha en que se hizo el dictamen de medicina laboral el 31 de julio de 2018 (folios 82 a 85) y de allí no se desprende que las mismas se hubiesen atenuado, sin contar que en los exámenes médicos practicados por el médico ocupacional de la empresa, sobre todo el de fecha 23

de noviembre de 2017, se reiteran algunas de las restricciones que ya se habían señalado por CAFAM, en especial: *“no levantamiento de cargas, pausa activas cada 2 horas por 5 minutos, rotación de tareas, no actividades por encima de los hombros... y la evaluación se califica como satisfactoria con recomendaciones laborales...”*

Es de tener en cuenta que en el examen de pre-ingreso de fecha 16 de agosto de 2012, en ninguna parte se estipuló que la actora al vincularse con la empresa padecía de dichas patologías (fl. 180 A): *“agente o factores de riesgo cardiovascular, recomendaciones dieta y ejercicio, examen ocupacional anual, higiene postural, uso de elementos de protección personal, pausas activas, capacitación en manejo de cargas, protector solar; apto con enfermedades que no interfieren en su capacidad laboral...”*

Y durante los años subsiguientes la empresa hizo exámenes periódicos con prescripción de restricciones relacionadas con las enfermedades en mención desde el año 2015 hasta el 2017, y esto se puede inferir en la medida en que las recomendaciones dadas por el medico ocupacional de la empresa coinciden con las expedidas por Cafam (no levantamiento de cargas, pausa activas cada 2 horas por 5 minutos, rotación de tareas, no actividades por encima de los hombros), como ya se dijo, y si bien el galeno de la empresa no especificó que estas obedecían a una enfermedad determinada, se pueden deducir que sí correspondían al cuadro clínico de la actora que como lo define Cafam *“Patología osteomuscular de miembros superiores,”* categoría en la que razonablemente se puede incluir los padecimientos de la actora concernientes al síndrome de manguito rotador (M 751), síndrome del túnel carpiano (G 560) y epicondilitis media (M 770).

Analizadas esas pruebas, considera la Sala que los padecimientos de la actora afectaban de forma sustancial el desempeño de sus funciones e indudablemente limitaban su trasegar laboral, razón por la cual siguiendo la doctrina constitucional debe considerarse que era sujeto de especial protección por su estado de salud.

Ciertamente no es cualquier enfermedad o enfermedades las que producen un estado de debilidad manifiesta, más tampoco puede considerarse que solamente lo generan las enfermedades catastróficas o especialmente graves, como sugiere la sociedad recurrente en su recurso. También es cierto que después de determinada edad no es fácil pregonar un estado de sanidad total y ausencia total de dolencias de diverso tipo, pero ello tampoco significa que la presencia

de alguna o algunas, impida tenerlas como manifestación de un estado de debilidad manifiesta. Por lo anterior, la Sala considera que el caso debe analizarse en particular, y con base en esos lineamientos determina en el sub lite la existencia de limitaciones a partir de las restricciones laborales que se señalaron en el caso de la trabajadora, y atendiendo la circunstancia de que las enfermedades persistieron sin que se indicaran señales de atenuación, mejoría o curación.

De otro lado, estima el Tribunal que la empleadora sí tenía conocimiento de los padecimientos de la actora, como se desprende de lo que dijo al contestar el hecho 25.5 de la demanda: *“las recomendaciones otorgadas por la EPS FAMISANAR del 12 de mayo de 2015 tuvieron una vigencia de 6 meses, es decir que finalizaron el 12 de noviembre de 2016; y las del 11 de noviembre de 2016 con vigencia de 6 meses finalizaron el día 11 de mayo de 2017... (fl. 103)”*

Visto el anterior panorama, la Sala estima que hay lugar a la protección constitucional y dar paso al fuero de estabilidad ocupacional reforzada por el estado de salud de la demandante, porque para el momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba afectada en su salud por padecer síndrome de manguito rotador (M 751), síndrome del túnel carpiano (G 560) y epicondilitis media (M 770), estuvo incapacitada en varias oportunidades, el origen de su enfermedad fue calificado como laboral y en los últimos años tuvo restricciones laborales que limitaban de forma sustancial el pleno ejercicio de sus labores, la última de las cuales fue de fecha 23 de noviembre de 2017 y la expidió el médico ocupacional de la demandada, como ya se dijo, y no hay duda que la empresa conocía de esa situación. Sin que se pase por alto que en vigencia de la relación de trabajo se expidió una solicitud para la calificación del origen de la enfermedad, que estaba pendiente de surtirse para la fecha en que el contrato terminó.

Ahora bien, establecido lo anterior, corresponde analizar si es procedente decretar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, si se tiene en cuenta que aquí la terminación de la relación laboral se dio por una causa legal establecida en el literal c del artículo 61 del CST esto es la expiración del plazo fijo pactado, ya que el contrato inicialmente se suscribió el 16 de agosto de 2012 por cuatro meses hasta el 15 de diciembre de 2012 (fl. 118); la primera prorroga se produjo del 16 de diciembre hasta el 15 de abril de 2015, la segunda del 16

abril al 15 de agosto de 2012, y la tercera del 16 de agosto al 15 de diciembre de 2012; de ahí en adelante se prorrogó indefinidamente por un año, desde el 16 de diciembre de 2012 al 15 de diciembre de 2013, del 16 de diciembre de 2013 al 15 de diciembre de 2014, del 16 de diciembre de 2014 al 15 de diciembre de 2015, del 16 de diciembre de 2015 al 15 de diciembre de 2016, del 16 de diciembre de 2016 al 15 de diciembre de 2017; el preaviso de terminación de la relación laboral se le comunicó a la demandante el 4 de noviembre de 2017, y si bien esta no lo quiso firmar, lo hicieron como testigos las señoras Maira Cortes y Leidy Johana Forero, sin que tal documental haya sido desconocida por la actora, por lo que se puede colegir que el preaviso fue oportuno.

Tampoco se desconoce que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que cuando la terminación del contrato de trabajo se basa en una razón objetiva no puede presumirse que tal decisión estuvo soportada en razones discriminatorias, como lo ha sostenido entre otras en las sentencias SL 1360 y SL 3520 de 2018, radicado 53.394 y 69.399. En la última de dichas providencias dijo: *“De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente”*.

Sin embargo, el Tribunal considera que ese criterio no puede aplicarse de manera indiscriminada y general pues ello implica hacer nugatoria la referida protección en los eventos en que se haya firmado contrato a término fijo. En el presente caso, la empresa tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora; estaba en trámite la calificación del origen de la enfermedad y que además el médico ocupacional de la empresa aproximadamente 22 días antes de la terminación del contrato le había expedido recomendaciones médicas; cobrando mayor fuerza el hecho de que las enfermedades fueron adquiridas en la ejecución del vínculo laboral, por lo que en estos casos se hace necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo consideró la Corte Constitucional: *“si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el*

empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo” (T-420 de 2015, T-372 de 2017, C-200 DE 2019, entre otras.)

De manera que al acreditarse una afectación en la salud de la actora que le dificultaba de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, (Corte Constitucional sentencias T-780 de 2009, T-936 de 2009 y T-467 de 2010), es viable acceder a la protección especial reclamada y, debido a que la decisión de terminar el contrato y no prorrogarlo más, fue discriminatorio, como lo consideró la juzgadora de primer grado, no queda camino distinto que confirmar la sentencia apelada, y el hecho de que se aplique la jurisprudencia constitucional en modo alguno significa que se resuelva el conflicto jurídico como si se tratara de una acción de tutela, simplemente como ya se dijo los precedentes de la Corte Constitucional se avienen a las características del presente caso, sin que aquí, a juicio de la Sala, se den las condiciones que fueron objeto de estudio en la sentencia T- 071 de 2018 en relación con la trabajadora Ruth del Pilar Pérez, pues a pesar de las similitudes existen también diferencias notables entre ambas situaciones.

Así quedan resueltos los puntos de apelación.

Costas a cargo de la parte demandada, dado el fracaso de su recurso en su liquidación inclúyase la suma de \$400.000 por concepto de agencias en derecho.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de febrero de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por BLANCA CECILIA CORTÉS PRIETO contra FLORES EL REBAÑO S.A.S., conforme a lo considerado.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandada, en su liquidación inclúyase la suma de \$400.000 por concepto de agencias en derecho.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

MAGISTRADO



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

MAGISTRADO



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

MAGISTRADA

SONIA ESPERANZA SIERRA BAJARAS

Secretaria