

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25286-31-03-001-2019-00481-01
Demandante: **CLAUDIA PATRICIA ORDUÑA BERNAL**
Demandado: **MONIKA FARMS S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los 8 DIAS DEL MES DE JULIO DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se revisa en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 4 de febrero de 2021, por el Juzgado Civil del Circuito de Funza.

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

I. ANTECEDENTES.

CLAUDIA PATRICIA ORDUÑA BERNAL demandó a **MONIKA FARM S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare que entre las partes existió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y en consecuencia se condene a la demandada a pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha prevista para el vencimiento del contrato, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que laboró en forma continua al servicio de la demandada desde el 1 de agosto de 2015 hasta el 9 de febrero de 2019. Fue vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año,

para desarrollar la labor de satélite con remuneración equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, el contrato fue renovado y tendría como fecha de vencimiento el 30 de noviembre de 2019, el domingo 27 de enero de 2019, se presentó a trabajar en postcosecha, a pesar de que no era su trabajo directo para ese día, agrega que se encontraba bajo recomendaciones médicas, derivadas de un accidente en las instalaciones de la empresa, que no fueron atendidas por la empresa y procedió a despedirla.

La demanda fue presentada el 21 de mayo de 2019 (fl. 21). El Juzgado de conocimiento mediante auto del 11 de agosto de 2020 la admitió, ordenó dar el trámite del proceso ordinario laboral de única instancia y ordenó notificar a la demandada. (fls. 28 archivo digital 01Expedientedigital.pdf).

El auto admisorio fue notificado el 21 de octubre de 2020 y en audiencia del 2 de febrero de 2021, la entidad accionada contestó la demanda, en la cual aceptó que la demandante fue vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, negó el cargo que se afirmó en la demanda, que hubiera laborado de forma continua y que las recomendaciones médicas se hubiesen desatendido. Se opuso a las peticiones con fundamento en que el contrato de trabajo terminó por justa causa y que para la terminación de la relación laboral no requería tramitar autorización ante el inspector del trabajo. Propuso como excepciones la improcedencia del cobro de indemnización por despido y del cobro y pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, prescripción y disminución física leve de la demandante.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Civil del Circuito de Funza, mediante sentencia de 4 de febrero de 2021, absolvió a la demandada de las peticiones y condenó en costas a la demandante. (archivo12AudienciaArt8020210204.pdf)

Como quiera que la sentencia fue desfavorable a los intereses de la demandante, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo señalado en el artículo 69 del CPTSS y de

la sentencia C-424 de 2015 proferida por la Corte Constitucional que declaró exequible el artículo 69 CPTSS pero entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las peticiones del trabajador, afiliado o beneficiario.

Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 28 de abril de 2021.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, el apoderado del demandante presentó escrito en el cual manifestó:

“La Sra. Claudia Patricia Orduña Bernal, laboro para la Empresa MONIKA FARM SAS, dentro del tiempo comprendido entre el 01 de agosto del 2015 y hasta el 08 de febrero del 2019 La relación contractual se ejecutó dentro de un contrato escrito con tiempo de duración inferior a un año, el cual se había prorrogado de manera habitual por periodo iguales al inicialmente pactado, siendo el último tiempo de vigencia hasta el 30 de Noviembre del 2019. La Demandante, había sufrido un accidente laboral estando al servicio del Empleador y la ARL, había elevado recomendaciones médicas para la continuidad de las labores correspondientes, siendo estas en procura y protección de la salud de la Trabajadora, las cuales eran de pleno conocimiento por parte de la Sociedad Demandada, como se evidencia y confirma dentro del interrogatorio de parte que absolvió la representante legal, al igual que los testimonios rendidos dentro de las respectivas diligencias judiciales. Los empleados agrupados en la planta de recolección de flores, tienen establecido diferentes grupos de trabajadores, para los cuales se encuentran el servicio de transporte hasta las instalaciones y para el pasado 27 de Enero/19, la demandante se presentó a laborar, a pesar de que no le correspondía estar dentro de los turnos habituales correspondientes; ante la presencia inusual de la Sra Orduña, fue requerida por parte del Ingeniero de la Planta, quien usando su poder dominante e intimidante, cuestiono su presencia de manera hostil y agresiva, ante lo cual la demandante reacciono solicitando respeto y buen trato. Se destaca que de esta situación la Sra Orduña, fue llamada a presentar descargos por la supuesta agresión y falta de cuidado con el superior jerárquico, como consecuencia de esta actuación, se determinó su inmediata desvinculación, dando lugar al retiro de la Empresa. Como se puede analizar dentro del testimonio rendido por el Ingeniero de la planta de flores, su habitual comportamiento con los empleados es una forma de demostrar su nivel de superioridad sobre aquellos que ejercen labores bajo su control y subordinación, siendo esta, una conducta habitual y reiterada por parte de este representante del Empleador. Como se expuso dentro de las etapas del proceso, la Sra Orduña, no actuó de manera lesiva contra su superior jerárquico, simplemente se comporto de manera defensiva ante una posición de inferioridad como se presentó y que no fue reconocida por el Despacho de conocimiento, al denegar las pretensiones y dar paso a los lineamientos expuestos dentro de las excepciones planteadas por el accionado. Se vulnero el derecho a la defensa, desproporcionalidad del grado de superioridad y vulnerabilidad que mantenía la Empleada; aunado a lo anteriormente expuesto, para el momento del retiro sin justa causa por parte del Empleador, la accionante, estaba bajo recomendaciones médicas, lo cual la centra dentro del fuero de protección que tiene definido la ley 361/97. Con la acción elevada se busca el reconocimiento y pago de las acreencias debidas y que guardan relación directa con el despido bajo la protección debida y definida en la Ley 361/97, al igual que el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del retiro y hasta la fecha prevista para la terminación del contrato respectivo, así como las costas que se tasan por la secretaria del Despacho. De esta forma, quedar sentados los Alegatos de Conclusión frente a la sentencia proferida por parte del Juzgado Civil Circuito de Funza, siendo de tal suerte reiterar lo expuesto en la demandada elevada y despachen de manera favorable las pretensiones elevadas por este Apoderado y de esta forma entrar a proteger los derechos reclamados y expuestos, según los elementos materiales que reposan en el expediente”

La parte demandada presentó escrito de alegatos, en el cual manifestó:

“1. Tal cual se acreditó en el proceso, La demandante laboró para la sociedad MONIKA FARMS SAS, en los siguientes periodos, con solución de continuidad, las cuales paso a reseñar: Renovaciones por contrato de 4 meses. Del 01/08/2015 hasta 30/11/2015. Del 01/04/2016 hasta 30/07/2016. Del 01/08/2016 hasta 30/11/2016. Renovaciones anuales: Del 01/12/2016 hasta 30/11/2017. Del 01/12/2017 hasta 30/11/2018. Del 01/12/2018 hasta 30/11/2019. 1. El 01 de febrero de 2019, en la oficina de Dirección Administrativa de la Sociedad, se llevó a cabo diligencia de descargos de la señora Claudia Orduña, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 10 de Decreto 2351 de 1965 y el artículo 6 del decreto 1373 de 1996, además siguiendo los postulados de la sentencia C-593 de 2014. Atendiendo, además, que la demandante, no se encuentra sindicalizada. En tal diligencia se le imputo a la demandante el incumplimiento de los numerales 1 y 4 del artículo 58 del C S

del T, esto basado en los siguientes hechos: Llegada a las 7:30 am del domingo 27 de enero de 2019 en la ruta de poscosecha sin autorización previa, siendo que la citación a trabajar ese día fue a las 6:00 am, ante el llamado de atención verbal de la supervisora Amada Carrascal, su respuesta fue altanera, por lo que intervino el Director Técnico de la Finca, Ing. Hernando Olier, a quien también expresó actitud agresiva y desafiante y alegando que llegaba a la empresa cuando podía y que no se iba a arriesgar llegando temprano solo por darle gusto a él. Frente a esa relación de hechos, la demandante manifestó: Yo tengo restricción medica hace más de dos años, por lo que no había vuelto a trabajar los domingos y festivos, yo hablé el sábado 26 con la jefe Myriam para preguntarle si podía venir a ayudarlo en la poscosecha a lo que ella me respondió que sí, mi trabajo en poscosecha lo puedo hacer sentada y no afecta mi restricción médica, luego hablé con la jefe Amada pidiéndole permiso podía venir a trabajar el domingo a poscosecha a lo que ella me respondió; si igual usted ya estaba citada, pero yo sentí que me lo dijo en tono de chanza, yo hablé el sábado en la noche con una compañera de la Poscosecha quien me informó que la poscosecha entraba a las 7:30, por eso llegué a esa hora. Puede notarse, la demandante consideró una orden directa de la supervisora Amada Carrascal, que era “una chanza”, y por demás, incumpliendo el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de trabajo, prefirió a su motu propio, consultar con una compañera, de la post-cosecha, su hora de entrada a trabajar. De otro lado y en la misma diligencia de descargos de 01/02/2019, la aquí demandante sostuvo: Yo llegué al cultivo porque en la poscosecha no había trabajo para mí a esa hora, en ese momento la jefe Amada me preguntó a qué hora había llegado, yo le iba a responder pues porque, en este momento el ingeniero intervino y me dijo en un tono alto: Como así que usted entra a la hora que se le da la gana, usted no puede hacer lo que se le da la gana, respete la compañía, respete a sus compañeros, usted no hace ni mierda no hace nada, me consta que se la pasó hablando mierda ayer, siempre tengo problemas con los supervisores por su culpa su discapacidad no le sirve a la compañía, si se siente tan discapacitada renuncie. Al ver su actitud y como me estaba tratando yo le pedí respeto al ingeniero que no tratara así, que como se le ocurría decirme que no hago nada, si el sábado desbotoné más de 60 cajas de flor con botón. Yo le dije que yo le estaba cumpliendo el horario y él me dijo que debía madrugar como todo el mundo a lo que yo le respondí que yo no iba a madrugar a correr ese riesgo. Sin perjuicio de lo anterior, nota textual de los descargos rendidos por la demandante, en la diligencia de llevada a cabo el 01/02/2019, la misma demandante mediante acción de tutela del 13/03/2019, manifestó ante el Juez Civil Municipal de Madrid, Cundinamarca, lo siguiente: 4.- El día 27/02/19, me fui en la ruta de la pos cosecha, ingresando a las 7:30 am, (horario de pos cosecha), llegué al cultivo, porque no había trabajo a esa hora para mí, la jefe Amada me preguntó a qué hora había llegado y le respondí “pues porque”, interviene el Ingeniero Hernando Olier, quien me gritó diciendo que “como así que usted entra a la hora que se le da la gana”, respete a la Compañía, a sus compañeros, usted no hace ni mierda, no hace nada, me consta que se la pasó hablando mierda ayer, a usted se le regala el suelo, siempre tengo problemas con los supervisores y sus compañeros por su culpa, su discapacidad no le sirve a la Compañía, “Renuncie”. Al ver su actitud y el trato por el ingeniero, le pedí respeto y buen trato, que como decía que no hacía nada; si el sábado desbotoné más de 60 cajas de flor en promedio (3.000 tallos). Le dije que estaba cumpliendo con el horario y me dijo que debía madrugar como todo el mundo, que no madrugaba a correr riesgos de seguridad. Puede notarse, no solo que la demandante modificó su relato de lo sucedido, en la diligencia de descargos de 01/02/2019, sino que, además, empleó la acción de tutela para incrementar lo dicho y por primera vez hacer alusión a su disminución física leve, en el contexto de lo sucedido, el día 27/01/2019; con todas las implicaciones que ello conlleva. Dadas todas las explicaciones anteriores, la realidad que determina la culminación unilateral del contrato individual del trabajo de la demandante, es diferente a una forma de discriminación por su disminución física leve; sino más bien, hace relación directa y causal a diversos incumplimientos en sus obligaciones laborales, en especial el debido respeto por las ordenes que le impartieron sus superiores, los cuales considero “una chanza” y, además, el buen trato laboral con sus superiores y compañeros, siguiendo lo establecido en la interpretación constitucional correspondiente (Sentencia C-931 de 2014) y (SL 10137 de 2015 Corte Suprema de Justicia). De hecho, la demandante, fue sancionada con un llamado de atención escrito, fechado a 13 de septiembre de 2018, por incumplir con sus restricciones médicas y las instrucciones, respecto al desplazamiento de su puesto de trabajo al baño, ya que debió hacerlo en los vistieres, no en el área de cultivo, por su seguridad. Puede notarse, la demandada hasta debió conminar a la demandante para que siguiese las recomendaciones médico-laborales en pro de su seguridad y salud en el trabajo, lo que demuestra, por un lado, que no solo se respetaron las restricciones médicas laborales por parte de la demandada, sino que además, debió intervenir la demandada para que también las respetase la demandante, lo cual desvirtúa toda forma de discriminación, con ocasión a su disminución física leve, así como también omisiones en las responsabilidades del empleador, relacionadas con la salud y bienestar ocupacional de la demandante. 3. Empero, fueron las agresiones verbales de la demandante las que llevaron a la terminación unilateral de su contrato individual de trabajo y no su estado de salud. A su vez, resulto probado en el proceso que el estado de salud de la demandante fue considerado y atendido por la demandada, inclusive, resignándole laborales y reubicándola; a cual más, debiéndose llamarle la atención para que se siguiera las indicaciones de su médico tratante, y ello, se hizo mientras duró la relación laboral; más, fueron sus constantes agresiones y formación hostil en sus actitudes y trato con sus compañeros de trabajo y superiores, lo que motivó su despido. 4. Por lo anterior, ruego a Su Señoría confirmar la decisión del a quo, en medida que se encuentra ajustada al derecho sustancial que debe aplicarse al caso, y, por demás, cuenta con una debida valoración probatoria.”

IV. CONSIDERACIONES:

De conformidad con lo expuesto en la demanda y su contestación, la controversia en grado de consulta resulta en determinar si el contrato de trabajo si para la fecha de la terminación se encontraba en estado de debilidad manifiesta en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dé lugar a la indemnización consagrada

en la misma normatividad y si el contrato de trabajo terminó con fundamento en una justa causa.

Quedó demostrado que la demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el día 1 de agosto de 2015, en el cual se señaló como fecha de finalización el 30 de noviembre de 2015. La labor para la cual fue contratada de “desbotonador de flor” y la remuneración convenida el salario mínimo legal mensual vigente. La terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el día 8 de febrero de 2019 (fls. 44–45 archivo 01Expedientedigital.pdf). Si bien al contestar la demanda, la accionada manifestó que la demandante estuvo vinculada con varios contratos de trabajo y que hubo solución de continuidad, al absolver el interrogatorio de parte, la representante legal de la demandada aceptó que no hubo interrupciones, que inicialmente se vinculó por cuatro meses y el contrato se renovó por tres oportunidades por el término inicial al cabo de los cuales, el contrato se renovó por término de un año.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo encontrándose la demandante cobijada por la garantía de estabilidad reforzada, debe tenerse en cuenta que la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, con ponencia de RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(...)En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,*

[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que

sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”.

Sobre el estado de salud de la demandante al momento de la finalización de contrato, se advierte que con la demanda se allegaron los siguientes documentos: (i) Recomendaciones médicas laborales de fecha 28 de agosto de 2018 expedidas por seguridad y salud en el trabajo de la misma empresa demandada, en la cual se indicó a la demandante que las recomendaciones que debían ser cumplidas por un mes del 28 de agosto al 28 de septiembre de 2018 serían: continuar desbotonando, asignar 50 camas cerca de casino y vestieres; evitar trabajar agachada o en cuclillas; no levantar cargas de más de 5 kilogramos manualmente; uso de rodilleras durante la jornada laboral y asistir a control en un mes. (fl. 7 Archivo 01Expedientedigital.pdf); (ii) constancia de atención médica en la EPS COMPENSAR en la especialidad de ortopedia del 22 de noviembre de 2018, en la que se consignó: “CONSULTA 1 VEZ ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA RODILLA IZ DOLOR NEUROPATICO”. En esta fecha el médico tratante indicó: *“paciente con dolor neuropático rodilla izq. Recomendaciones: 1. Evitar largos desplazamientos. 2. Evitar flexo – extensión repetitiva de rodilla. No levantar objetos que pesen más de 7 kgs. 3. No uso de rodillera.”* (fls. 12 – 14); (iii) constancia de consulta por atención ambulatoria en EPS COMPENSAR el 23 de julio de 2018, en la que se consignó: “CONSULTA CONTROL ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA FEMENINA CON POP DE REPARACION DE MENISCO PLASTIA IZQ. CONDROMALACIA SE RECOMIENDA NO REALIZAR CUCLILLAS SENTADILLAS, EVITAR SUBIR BAJAR LOMAS ESCALERAS EN FORMA REPETITIVA. ALTERNAR SENTADO Y DE PIE CADA 20 MINUTOS SE DA ORDEN DE TERAPIAS CONTROL 4 MESES POR C EXTERNA CON RAYOS X.” (fl. 15 archivo 01Expedientedigital.pdf); (iv) Examen médico de egreso realizado por el empleador el día 8 de febrero de 2019 en el cual se dejó constancia como diagnóstico de egreso *“artralgia rodilla izq”* y *“dorsalgia en resolución”*, el examen fue suscrito por el médico ERNESTO PUPO PÉREZ. (fl. 52 Archivo 02ContestacionDemanda.pdf).

La parte demandada llamó como testigo al médico ERNESTO PUPO PÉREZ, quien manifestó ser asesor de empresas en salud ocupacional y en todo lo que tiene que ver con el sistema de gestión y salud en el trabajo y que presta servicios para la sociedad demandada hace 12 años, dijo conocer a la demandante, quien ingresó en el año 2015 sin presentar inconvenientes de salud, al año fue operada de una rodilla por un accidente casero, le hicieron una reconstrucción total de rodilla y

estuvo tres meses incapacitada, que se le realizó un examen después de la incapacidad para que pudiera incorporarse a sus actividades de la mejor manera, le hizo una serie de recomendaciones a ella, al supervisor y al jefe de área, fue objeto de seguimiento pero siempre se quejaba del dolor en la rodilla. Que como recomendaciones se le prohibió trabajar agachada, levantar cargas de más de 10 kilogramos, que utilizara una rodillera, evitar desplazamientos largos y ubicarla cerca a los casinos, que la demandante siguió con el dolor, pero además presentaba un deterioro adicional que es una especie de osteoartritis, un degeneramiento progresivo de la articulación producto de la edad, sin embargo que la disminución por esta enfermedad puede considerarse como leve o inmoderado, pues ella todavía podía desplazarse, pero para laborar agachada tenía limitación.

De acuerdo con todo lo anterior; concluye la Sala que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo de la demandante no contaba con una afectación grave en la salud, tampoco se encontraba incapacitada, pues de lo único que existe evidencia es de las recomendaciones expedidas tanto por la EPS, como por medicina ocupacional de la empresa, que se referían a evitar el trabajo agachada o arrodillada o levantar peso superior a 7 kilogramos, recomendaciones que fueron atendidas por el empleador y que no indican que presentara una afectación grave de salud que le impidiera realizar las funciones que desarrollaba al momento de la terminación que eran desbotonar flores. Nótese además que tampoco se evidenció que hubiera sido objeto de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral. Así las cosas, el empleador no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al finiquito del vínculo laboral.

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que no se dan los presupuestos para que la demandante goce de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo que no es procedente ordenar la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dependía de la prosperidad de la declaratoria de despido estando la demandante cobijada por dicha garantía, lo que impone confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

Ahora bien, sobre la forma como terminó el contrato de trabajo la demandante afirma que fue sin justa causa, para lo cual manifestó que fue llamada a presentar descargos por ingresar a laborar después de la hora prevista el 27 de enero de 2019, cuando en realidad el trabajo para el cual fue citada ese día no era la labor directa que ella desempeñaba. La demandada, por el contrario, afirmó que el despido tuvo origen en una justa causa.

Al respecto debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde acreditar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo, se relata lo siguiente:

“De acuerdo con la diligencia de descargos presentada por usted el día de 1 de febrero, se toma la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, por razón de las siguientes: I CAUSAS 1.1.- Falta grave a la política de la compañía según literal 2 del artículo 62 del Código Laboral Colombiano. Por razón de lo anterior le informamos que esta misiva produce desde su comunicación, las siguientes, II. CONSECUENCIAS: 2.1.- Dar por terminado de forma unilateral su contrato de trabajo, mismo que comporta el vínculo especial que hasta la fecha de comunicación de la presente misiva permaneció vigente entre usted y esta sociedad. 2.2.- Citarla al examen Médico de Egreso en el consultorio médico de la compañía el día 8 de febrero de 2019 a las 7:30 am. 2.3.- La liquidación y pago de los días de la primera quincena de febrero de 2019, previa la suscripción de la liquidación de prestaciones sociales y comprobante de la transferencia a su cuenta de ahorros, misma que tendrá lugar en las instalaciones de esta sociedad en el Municipio de Madrid, Cundinamarca en la oficina de Tesorería el 8 de febrero 9.00 am. Todo lo anterior obedece de manera específica al siguiente, III. HECHO 3.1.- Es grave el hecho consignado en el acta de descargos del día 1 de febrero de 2019, donde falta al respecto al Director técnico de Monika Farms SAS, ingeniero Hernando Arturo Olier Herrera. Por razón de lo expuesto queda en el presente documento se ha motivado la terminación de su contrato de trabajo, misma terminación que tendrá

vigencia a partir del 8 de febrero del año dos mil diecinueve (2019).” (fl. 50. Archivo 02ContestacionDemanda.pdf)

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en el numeral 2° del literal a) del artículo 62 del CST, esto es *“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.”*, la que a juicio del empleador se configuró por faltar al respeto al ingeniero Hernando Olier Director Técnico de la empresa.

De acuerdo con lo anterior corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró la justa causa invocada en la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Revisada la documental allegada con la demanda y la contestación, se advierte que el día 31 de enero de 2019, el director técnico de la sociedad demanda Hernando Olier, informó a través de correo electrónico lo siguiente: *“El día domingo 27 de enero de 2019, encontré a la Supervisora Amada Carrascal preguntando a la señora Claudia Orduña acerca de las razones por las cuales había llegado a las 7:30 am (la entrada ese día fue a las 6 am) y con autorización de quien había utilizado el transporte de la Poscosecha. Ante estos requerimientos, la señora Orduña contesto con altanería razón por la cual yo intervine para expresarle que debía cumplir las normas, a lo cual me contestó alzando la voz, enfrentándome con actitud agresiva y desafiante, y expresándome que ella llegaba cuando podía y que no se iba a arriesgar a llegar temprano solo por darme gusto. Considero inaceptable la actitud de la señora Orduña dado que faltó al respeto a la supervisora y a mi y puso de manifiesto su desprecio por las normas de la compañía. Por lo tanto espero que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.”* (fl. 49. Archivo 02ContestacionDemanda.pdf)

El día 1 de febrero de 2019, se celebró diligencia de descargos, en la cual se expusieron como hechos la llegada a laborar el día 27 de enero de 2019 a las 7:30 a.m. cuando la citación se había hecho para las 6:00 a.m. y las respuestas altaneras de la trabajadora ante el llamado de atención verbal de la supervisora Amada Carrascal y al director técnico Hernando Olier. Ante la exposición de los hechos, la trabajadora dio la siguiente explicación: *“Yo tengo restricción medica hace más de dos años, por lo que no había vuelto a trabajar los domingos y festivos, yo hablé el sábado 26 con la jefe Myriam para preguntarle si podía venir a ayudarle en la poscosecha a lo que ella me respondió que si, mi trabajo en la poscosecha lo puedo hacer sentada y no afecta mi restricción médica, luego yo hablé con la jefe*

Amada pidiéndole permiso podía venir a trabajar el domingo a poscosecha a lo que ella me respondió: sí, igual usted ya estaba citada pero yo sentí que me lo dijo en tono de chanza, yo hablé el sábado en la noche con una compañera de la Poscosecha quien me informó que la poscosecha entraba a las 7:30, por eso llegué a esa hora. Yo llegué al cultivo porque en la poscosecha no había trabajo para mí a esa hora, en ese momento la jefe Amada me preguntó a qué hora había llegado, yo le iba a responder pues porque, en este momento el ingeniero intervino y me dijo en un tono alto: Como así que entra a la hora que se le da la gana, usted no puede hacer lo que se le da la gana, respete a la compañía, respete a sus compañeros, usted no hace ni mierda no hace nada, me consta que se la pasó hablando mierda ayer, siempre tengo problemas con los supervisores por su culpa su discapacidad no le sirve a la compañía, si se siente tan discapacitada renuncie. Al ver su actitud y como me estaba tratando yo le pedí respeto al ingeniero que no tratara así, como se le ocurría decirme que no hago nada, si el sábado desbotoné más de 60 cajas de flor con botón. Yo le dije que estaba cumpliendo el horario y él me dijo que debía madrugar como todo el mundo a lo que yo le respondí que no iba a madrugar a correr ese riesgo. Cuando cambiaron el horario y le expliqué a él que no podía por cuestiones de seguridad, pues el sector donde vivo hay mucha inseguridad. Yo no estaba citada para trabajar en el cultivo, la jefe Amada nunca me llamó a decirme, Claudia usted está citada, yo vine fue porque había llegado a ese acuerdo con la jefe Myriam, pero ese día ni siquiera trabajé con ella.” A la pregunta si la supervisora Amada le había informado la hora de llegada el domingo 27 de enero, contestó que no y aceptó que es obligación del trabajador acatar y cumplir las órdenes que le imparten sus superiores. (fls. 47 – 49 Archivo 02ContestacionDemanda.pdf).

Al absolver interrogatorio de parte, la representante legal de la demandada, relató que el contrato de trabajo de la accionante terminó por falta de respeto con sus superiores, jefes y las personas de confianza de la administración de la compañía, sin embargo debe indicarse que la carta de despido no coincide con lo dicho por la representante sobre a quien le faltó el respeto. Aceptó conocer que la trabajadora demandante tenía restricciones médicas, como las labores de corte que es más pesada pero que siguió laborando en el proceso de desbotone de la flor y también se le pedía que fuera a trabajar en la post cosecha y en las cargas de trabajo en las fechas de fiestas como valentino, que fue el caso de la demandante. Que era usual que la demandante fuera a trabajar los domingos y al respecto indicó: “como le contaba en fechas picos de valentino, que es un día festivo de san Valentín en los Estados Unidos, en donde la carga de trabajo es muy fuerte, es usual que se trabaje los fines de semana completo y festivos, incluyendo ese festivo, entonces es usual que se le hiciera un llamado a ella, como a todos los trabajadores, para que operaran ese día en el cultivo.” Sobre el procedimiento para este trabajo manifestó que la jefe o supervisora se reúne con el grupo a su cargo, que en este caso la jefe directa era Amada Carrascal, le dice al grupo que está citado a laborar

y para el caso de la demandante se le informó como a los demás operarios que debían asistir al otro día a laborar, el domingo a las seis de la mañana, que la accionante pertenecía al área de cultivo, pero en las fechas de fiestas cuando las personas de cultivo todos los operarios terminan su corte o su trabajo, van a apoyar el área de post cosecha a ayudar con otras labores.

En el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, aceptó que su horario de entrada era a las seis de la mañana, pero el ingeniero Olier jefe de la empresa, le dio permiso para que ingresara a las 6:30 de la mañana por un tema de seguridad en el barrio en el que vive. Sobre el trabajo los domingos dijo que el personal que vive cerca de la empresa van dos o tres horas el domingo, sin embargo como ella vivía en Madrid y se le complicaba el tema de transporte, una jefe le dijo que no fuera los domingos, pero aceptó que eventualmente si la empresa la citaba debía ir, que para el domingo 27 de enero de 2019 no fue citada, pues la jefe Amada Carrascal no hizo reunión, ni la hizo firmar compromiso para ir, pero que como tenía un problema económico grave le pidió el favor a la jefe de poscosecha que la dejara trabajar porque iba a estar sentada y no iba a afectar su condición de salud y esta persona la autorizó para ir a trabajar, que luego le dijo a la jefe Amada que la dejara ir a post cosecha a lo que ella le contestó que sí, y que igual ya estaba citada, pero como no había hecho reunión no creyó que la hubiera citado formalmente para que fuera a trabajar el domingo. Negó que el día 27 de enero de 2019 hubiera tenido actitud agresiva y desafiante con Amada Carrascal y el Ingeniero Hernando Olier y sobre el suceso relató: *“es mentira yo entré y me puse a desbotonar en el bloque 1 y me puse a desbotonar cuando la jefe Carrascal me dijo, Buenos días Claudia y le dije Buenos días jefe, ella me dijo: ¿por qué ingresa a esta hora a trabajar?, yo estaba en la parte de atrás de la cama, cuando yo le dije señora juez, pues porque... le dije así, y cuando ya le iba a dar la contestación, que era pues su merced no se acuerda que usted me dio permiso entrar a poscosecha, cuando en ese momento el ingeniero Olier venía, una cama tras de ella me gritó durísimo y me dijo, ¿Cómo así que usted hace lo que se le da la gana, cómo así que usted entra a la hora que se le da la gana, quién la autorizó para entrar a esa hora? Y me empezó a gritar y no me dejó explicarle señora juez, en ningún momento él me preguntó decentemente, señora Claudia que pasó, deme una explicación, él empezó a gritar durísimo, él estaba muy bravo ese día, y pues me dijo cosas, pues muy dolientes señora juez, que yo realmente no me merecía porque yo les cumplo a ellos como trabajadora”*. Que ese día ella estaba citada en poscosechas no en cultivo, pero que fue a cultivo a las 7:30 mientras abrían en poscosecha.

La sociedad demandada llamó como testigo a HERNANDO ARTURO OLIER HERRERA, quien se presentó como el director técnico de la empresa. Sobre el motivo del despido de la demandante manifestó: *“lo que recuerdo pues ella era una persona que tenía la trabajadora del cultivo, la trabajadora tenía alguna restricción por algún problema que tenía en la rodilla, que tenía muchísimos problemas con los supervisores, habían muchas quejas de los supervisores hacia ella y ella en algunas oportunidades pues se acercaba a pedirme permisos y cosas, para poder salir o algo. El día que pasó el incidente yo estaba, rondando por el cultivo cumpliendo mi función, revisando lo que estaba pasando, estábamos en Valentino, pues era la época, pues es la época más complicada del año en la parte de trabajo y cuando yo iba circulando por alguno de los bloques, me encuentro con que había una supervisora estaba hablando con ella con Claudia orduña le estaba haciendo el reclamo porque Claudia había llegado tarde, porque había utilizado la buseta de poscosecha, cosa que ella no tenía permitido, porque no era la persona de postcosecha, el asunto pues es que estaba como caliente, digamos que el tono de voz ya era alto” (...)* *“bien, entonces yo me paré a observar para ver qué era lo que pasaba y pues ya viendo que la señora Claudia estaba gritando a la supervisora y que pues ya la cosa estaba... y teniendo en cuenta pues los antecedentes de Claudia orduña, entonces yo me metí en la conversación, yo me metí y le dije: de lo que me acuerdo, -oiga que jartera con usted que todo el tiempo está peleando con los supervisores, todo el tiempo hay un lío con usted, hay quejas sobre usted, y entonces la señora me contestó que, Ah porque yo le pregunté que por qué había llegado en la buseta y que porque tarde, que era lo que yo acababa de escuchar, entonces ella me dice que no que ella vivía en un barrio muy peligroso, que ella a las 6:00 de la mañana no iba a llegar, qué bueno... Entonces yo le dije, no señora usted tiene que cumplir las normas y pues la cosa, yo ya estaba un poquito exaltado, y sale ella del sitio donde estaba, o sea; nosotros no estábamos hablando cara a cara, estábamos como a 15 metros de distancia, y sale enfurecida a enfrentarse, me gritaba que yo tenía que respetarla, que yo no sé qué y entonces yo le dije algo así como que la que tenía que respetar era ella, que tenía que respetar a los supervisores, que tenía que respetar a la empresa y tenía que respetar a los compañeros, que ella no podía hacer lo que quisiera, entonces ella me contestaba los gritos, que yo la estaba irrespetando y que no sé qué, y el tono de la conversación fue subiendo, el tono de voz de ambos, y llegó porque ella me decía que yo la estaba agrediendo, porque ella estaba impedida para trabajar y tal cosa, cosa que sí no es cierto, entonces yo le decía que ella no podía utilizar su restricción médica para no hacer nada, porque esa no era la idea o sea, aquí hay varias personas en la compañía que tienen restricción médica y no tienen sus problemas y yo la había estado viendo trabajar el día anterior en un desbotone, que había hecho ahí en el lugar de desbotone y era una sola risa, una sola conversadera, entonces yo ya estaba pre indispuesto con ella por ese tema, eso me acuerdo, cuando la cosa ya subió mucho de tono, yo preferí irme y me fui a la oficina y pasé un informe por correo, no recuerdo si fue el mismo día o el día siguiente, pero pues yo pasé el informe en donde dije que estaba e irrespetando a la supervisora, que me había irrespetado a mí y que necesitaba que por favor tomarán una medida disciplinaria y ya y pasó el tema”.* Agregó que no recuerda bien haber utilizado palabras groseras, pero pudo ser probable haber utilizado estos términos, pero no refiriéndose a la demandante, negó haberle dicho que su discapacidad no le servía

a la compañía y al preguntársele si consideraba que había sido un momento de acaloramiento mutuo en el que ambos descargaron la frustración, dijo que sí, que ya no recordaba el tema y que para él no fue un incidente muy importante. Sobre la modificación del horario manifestó que en días anteriores se acordó que el horario de entrada fuera a las seis de la mañana para cortar las flores y evitar que se recalentarán, pero que él no autorizó a la demandante para que entrara más tarde, que no sabía lo del tema de seguridad en el barrio en el que ella vivía, nunca le pidió permiso para llegar más tarde. Sobre el trabajo los domingos y la manera como se comunicaba esta decisión a los trabajadores dijo: *“la comunicación directa, es a través de los supervisores, formalmente la decisión de trabajar un domingo o no, la tomó yo, en base a las necesidades de producción y a las necesidades de ventas y tal cosa, y pues yo me reúno con los supervisores y determinamos si hay que trabajar un domingo o no, normalmente en Valentino, durante las épocas de fiesta, en Valentino y en madres, por lo menos se trabajan dos domingos, en cada una de las fiestas, por lo menos si no son 3, pues digamos es como la necesidad de los despachos, y pues esa decisión en concreto pues la tomo yo y los supervisores son los que se las comunican a los operarios”*.

LUZ AMADA CARRASCAL COY, testigo de la parte demandada, manifestó que trabaja como supervisora en la empresa hace ocho años y que a la demandante la conoció hace cuatro años y que el cargo para el cual estaba asignada al momento de la terminación del contrato era desbotone. Sobre los hechos sucedidos el 27 de enero de 2019, narró: *“el día 27 de enero del 2019, se le había citado la señora Claudia Orduña para trabajar en la parte de cultivo, la cual ella no se presentó, en el cual pues yo le hice la pregunta, por qué no había llegado a la hora que se le había citado a las 6:00 de la mañana, ella llegó en la ruta a las 7:30 de la mañana, le pregunté por qué razón había llegado a esa hora, ella me había comentado que había hablado con la señora Miriam, que es la supervisora de postcosecha, para qué trabajar en postcosecha, yo le había dicho que por qué razón sí ya a ella se le había citado para que trabajara en cultivo, en el horario de la mañana, para que nos colaborara en el cultivo en la función de desbotone” (...)* *“cuando estábamos en el proceso de la pregunta, ella me dijo que no se había presentado a esa hora, porque el sitio donde ella vive, que era muy peligroso, que ella no podía madrugar, ni se podía presentar, ni arriesgar su vida en un tono fuerte, en ese momento fue que el ingeniero Hernando Olier iba dando la vuelta, eso ocurrió en el bloque 1 iba dando la vuelta en el bloque 1 y ella estaba trabajando en el k2, que es una variedad que se maneja en la compañía entonces fue cuando él escuchó, que ella me estaba contestando de manera fuerte, en ese momento tenía el tono... Ah es que yo no me voy a presentar, yo no vengo a trabajar tan temprano, porque no quiero arriesgar mi vida, porque donde yo vivo es muy peligroso, entonces yo le dije que ella tenía que presentarse en el horario habitual, que habíamos quedado que eran a las 6:00 de la mañana, pero que no, y ya me había dicho que había hablado con doña Myriam con la otra supervisora, cuando yo la había citado para trabajar en cultivo”*. Agregó que

la demandante fue citada para presentarse a trabajar el domingo 27 de enero de 2019, el día anterior alrededor de las 11:30 de la mañana y le indicó además que debía presentarse a las seis de la mañana en el área cultivo, no en post cosecha y que si tenía permiso para ir a trabajar a esa dependencia ha debido informarle, pero no lo hizo. Al preguntársele por tono que usó la demandante cuando le reclamó por llegar tarde dijo: *palabras de fuerte calibre no, fue en un tono grueso y de tono fuerte dijo que... ah es que, yo no voy a arriesgar mi vida, porque en la parte que yo vivo es muy peligroso madrugando, no voy a arriesgar mi vida madrugando, porque yo no puedo llegar a esa hora, porque donde yo vivo es peligroso, así mas o menos, fue lo que, ella estaba... o sea, con esa actitud, con un tono de voz fuerte, entonces yo le dije, Claudia, pero habíamos quedado que debías madrugar, todo el mundo está madrugando y usted sabes las condiciones que hay para madrugar, de porque estábamos madrugando en ese momento.* Sobre la discusión que tuvo la demandante con el ingeniero Olier, *relató: “el ingeniero Hernando Olier cuando llegó, cuando estaba dando la vuelta está en la K2, estaba desbotonando, él le dijo textualmente que respetará, que respetará a sus compañeros, a la compañía, nos respetará el horario de entrada, cuando ella salió de la cama, empezaron a enfrentar, ya exaltados los dos un poco, se exaltaron y empezaron a hablar fuerte”,* que la demandante salió de la cama en forma afanada y desafiante como queriendo pelear o no dejarse.

MAYRA ALEJANDRA BARRIGA BOGOYA, dijo ser la directora administrativa de la demandada desde hace 14 años y que conoció a la demandante en la empresa. Sobre los hechos materia de debate relató que recibió el 31 de enero de 2019 un correo por parte del Ingeniero Hernando Olier, en el que describía unos hechos que habían ocurrido con Claudia Patricia Orduña y la supervisora Amada Carrascal, que al hacerle un llamado de atención por llegar tarde la demandante había sido grosera y altanera, por lo que solicitaba que se llevara algún proceso para aplicar algún tipo de sanción y por esta razón citó a la trabajadora a descargos para el 1º de febrero, en la diligencia de descargos ella relató como habían sucedido los hechos y se dio por terminada. Después la empresa con base en los descargos tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo.

PATRICIA HERNÁNDEZ ESPINOSA, directora de gestión humana de la sociedad demandada desde hace 16 años, relató que el día 31 de enero recibió correo electrónico por parte de Hernando Olier informando sobre un incidente que tuvo con la demandante y pedía que se tomaran acciones frente al caso de grosería y falta

de respeto, por lo que se le tomaron los descargos a la trabajadora, luego se reunió con la gerente y se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que la parte accionada no demostró que la trabajadora demandante incurriera en la causal invocada, pues si bien las declaraciones recibidas en el proceso dan cuenta de que el día 27 de enero de 2019 contestó en voz alta al director técnico de la empresa, luego de que este la requiriera para que respetara la supervisora quien le reclamó por llegar tarde a trabajar, sin embargo esta actitud por sí misma no alcanza a configurarse como un acto de violencia, injuria o malos tratamientos, dentro del contexto en que se produjo, pues de una parte ninguno de los testigos indica que además de levantar la voz, haya realizado algún acto de violencia o de malos tratamientos contra el Director Técnico de la demandada. De otra parte debe tenerse en cuenta que el director técnico Hernando Olier persona a la que según la comunicación de despido la trabajadora dirigió los malos tratamientos, manifestó en su testimonio que encontró a la trabajadora hablándole a la supervisora en tono alto por lo que él intervino a decirle que debía respetar, pero que ambos estaban exaltados y usaron un tono de voz alto, que él también le gritó y que si bien no recuerda haber usado términos inapropiados, es muy probable que sí porque él es mal hablado, aclaró que nunca le dijo que su restricción no le servía a la compañía y aceptó que pudo haberse tratado de un momento de acaloramiento mutuo. De tal suerte, que frente a lo narrado por este testigo, quien supuestamente fue la víctima de la accionante, de su dicho se desprende que él por su forma de ser habló en tono alto, y reconoció que es él es mal hablado, terminando por aceptar que pudo tratarse de un momento de acaloramiento mutuo, por lo tanto la simple circunstancia de la manifestación en tono alto de las razones de cada uno no puede constituir, dentro de ese contexto, falta grave por parte de la trabajadora.

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que no se encuentra demostrada la causa invocada para la terminación del contrato, esto es haber incurrido en actos de violencia, injuria o malos tratamientos contra el director técnico de la demandada.

Vale la pena aclarar, que si bien los medios de prueba evidencian que la trabajadora desatendió la orden de acudir a trabajar el día 27 de enero de 2019 a la hora indicada que era las seis de la mañana y que por decisión propia se presentó en otra dependencia de la empresa a las 7:30 de la mañana, debe tenerse en cuenta que tal omisión no fue invocada en la comunicación de terminación del contrato como justa causa para el despido, razón por la cual no resulta procedente tenerla como evidencia de las faltas que se endilgaron a la trabajadora.

Es de señalarse sobre el particular, que el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del CST, establece perentoriamente la obligación que la parte que termina el contrato de trabajo al momento de la extinción debe indicar la causal sin que posteriormente pueda válidamente invocar otros hechos o casuales, en efecto textualmente señala *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Así las cosas, teniendo en cuenta el hecho específico narrado en la carta de despido, como se dijo anteriormente la demandada no cumplió con su carga procesal de acreditar el mismo, es procedente la condena por la indemnización establecida en el artículo 64 del CST en cuantía de \$7.232.248 que corresponde a los salarios de los días que faltaban para cumplirse el plazo pactado, esto es entre el 9 de febrero y el 30 de noviembre de 2019, toda vez que la demandante estuvo vinculada mediante contrato a término fijo y que la remuneración era equivalente al salario mínimo mensual legal vigente.

De acuerdo con todo lo anterior, se revocará parcialmente la decisión de la juez a quo. Las costas de la primera instancia estarán a cargo de la parte demandada, sin que haya lugar a la condena en costas en el grado de consulta.

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

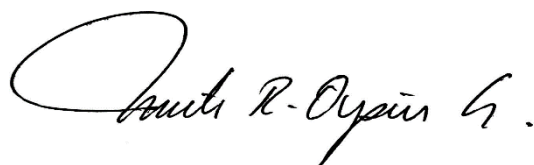
RESUELVE

1. **REVOCAR** los numerales 2, 3 y 4 de la parte resolutive de la sentencia proferida el 4 de febrero de 2021, por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **CLAUDIA PATRICIA ORDUÑA BERNAL** contra **MONIKA FARMS S.A.S.**, en cuanto declaró probada la excepción de improcedencia de cobro de indemnización por despido, absolvió a la demandada de esta petición y condenó en costas a la parte actora y en su lugar **CONDENAR** a la sociedad demandada a pagar a la accionante la suma de \$7.232.248 por concepto de indemnización por despido, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **CONDENAR** en costas de la primera instancia a la parte demandada.
3. **CONFIRMAR** la sentencia consultada en todo lo demás.
4. **SIN COSTAS** en la consulta.

NOTIFIQUESE POR EDICTO, Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA