



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LINDSAY VIVIANA SÁNCHEZ ARANZALEZ
Demandada: INDEPENDENCE DRILLING S.A.
Radicación: 37-2020-00171-01-02
Tema: MEDIDA CAUTELAR- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-
APELACIÓN DEMANDADA- CONFIRMA

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero del dos mil veintidós (2022)

Teniendo en cuenta que Consejo Superior de la Judicatura en el artículo 1° del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio del 2020 levantó la suspensión de términos judiciales a partir del 1° de julio del 2020 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, conforme a lo estatuido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio del 2020 "*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*", se procede a proferir la siguiente,

AUTO Y SENTENCIA
ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. Lindsay Viviana Sánchez Aranzalez, instauró demanda ordinaria contra Independence Drilling S.A., con el propósito de que se declare la nulidad del proceso disciplinario adelantado en su contra, debido a la omisión integral de los artículos 111 del CST y 26 de la Ley 361 de 1997, en consecuencia, se ordene el reintegro al cargo que venía ocupando, pago de salarios insolutos, indemnización por perjuicios morales, indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que el 8 de abril de 2021 (SIC) se vinculó a la sociedad accionada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de coordinadora H.S.E.Q., siendo trasladada el 14 de febrero de 2020 hacía la ciudad de Barrancabermeja – Santander. Indicó que el 18 de marzo del 2020 fue notificada de forma personal respecto de la apertura de un proceso disciplinario laboral en su contra, debido a la omisión de cumplimiento en el traslado a su nuevo puesto de trabajo.

Sostuvo que el 19 de marzo de 2020 fue practicada audiencia de descargos y el 13 de abril del mismo año fue notificada de la decisión adoptada, esto es, sobre la terminación de la relación laboral; frente a lo cual interpuso recurso de apelación, el cual fue resuelto de forma negativa. Aludió a que padece de enfermedades diagnosticadas como fobias especificadas aisladas (f402), trastorno de pánico (f410) y trastorno de estrés post traumático, razón por la cual y luego de haber interpuesto acción de tutela, el Juzgado 14 Penal con Función de Conocimiento de Bogotá, la reintegró en atención a su fuero de salud. (Expediente digital, PDF 01.DemandayAnexos, págs. 3 a 19).

2. Contestación de demanda. En su respuesta se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demandada argumentando que dio cumplimiento a lo dispuesto en la Ley y reglamento interno de trabajo, respecto del proceso disciplinario adelantado en contra de la promotora del proceso, por lo que pretender declarar la nulidad de éste

carece de fundamento fáctico y legal. Indicó que no hay lugar a declarar fuero de salud, ya que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa plenamente comprobada e imputable a la actora.

Frente a los supuestos fácticos aceptó los enlistados en los numerales 1º, 4º y 11.1º y frente a los demás señaló no ser ciertos. En su defensa, argumentó que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo bajo la modalidad de indefinido, para personal de dirección, confianza y manejo, desempeñando el cargo de jefe HSEQ, el cual terminó por justa causa plenamente comprobada el 13 de abril de 2020. Narró que la actora incumplió con la orden emitida y dada por la empresa, consistente en que debía estar presente en su nueva sede de trabajo en la ciudad de Barrancabermeja. Propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y genérica. (Expediente digital, PDF 14.SubsanaciónContestaciónDemanda, págs. 2 a 23).

3. Solicitud de medidas cautelares. Mediante memorial radicado el 1 de marzo del 2021, el apoderado judicial de la demandante solicitó medida cautelar innominada consistente en que se ordene a la demandada el reintegro de la actora a su lugar de trabajo, en el cargo que ocupaba y conforme a las condiciones salariales al momento del despido y sus condiciones de su salud. Peticiona, además, que la demandada cancele los aportes al sistema de seguridad social integral. Señaló la peticionaria como fundamento de su solicitud que, se encuentra bajo fuero de salud y se encuentra retirada de su puesto de trabajo, razón por la cual y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, da lugar a que se decrete la medida cautelar peticionada. (Expediente digital, PDF 15.SolicitudMedidaCautelar).

4. Auto apelado. En audiencia especial de que trata artículo 85 A del CPT y SS, celebrada el 14 de septiembre del 2021, el Juzgado se dispuso a negar la medida cautelar peticionada en tanto consideró que la parte actora no indicó la configuración de los presupuestos fácticos que den lugar al instrumento de cautela rogado, pues no advirtió circunstancias o actos que demuestren que la empresa enjuiciada pretende insolventarse, a impedir la efectividad o que se presenten graves y serias dificultades, para el cumplimiento de la sentencia. Contrario a lo que dicho por la demandante verificó que la solicitud de reintegro fue cumplida por la accionada, por manera que no existieron actos que lleven a concluir actuaciones tendientes a insolventarse para evitar la prosperidad de las pretensiones que eventualmente puedan ser reconocidas dentro de las diligencias. (Expediente digital, carpeta 30.GrabaciónAudiencia, audio 2020-171 (1))

5. Impugnación y límites del ad quem. Inconforme con la decisión, el apoderado de la actora formuló recurso de apelación señalando que de conformidad con las sentencias C-816 y SU-018-20196 de la Corte Constitucional, los precedentes de las altas cortes constituyen un factor vinculante, tanto en sede judicial como en sede administrativa, además, indicó que el precedente de la citada corporación prevalece sobre el de las demás cortes.

En tal contexto, citó la sentencia C-043-21 y bajo dicho referente jurisprudencial manifestó que el A quo omite el sentido de la providencia en mención ya que *“pese a que la norma de forma taxativa señala que en materia laboral la única medida cautelar procedente es de la caución, precisamente tendiente a garantizar el cumplimiento de la sentencia, en el evento que está fuera positiva a las pretensiones de la parte demandante, omite establecer que esta declaratoria de exequibilidad condicionada de la norma ahora relacionada, permita a su señoría, no solamente aplicar esa norma, sino, adicionalmente aplicar las medidas cautelares del literal C del artículo 590 del CGP, tendientes precisamente a garantizar la protección del derecho objeto de litigio (...).”* Agregó que el A quo desconoció el precedente jurisprudencial y la razonabilidad de las medidas cautelares que se esgrimió en la petición, de cara a la prueba

sobreviniente allegada, es decir, el dictamen de pérdida de capacidad laboral de la actora.

(Expediente digital, carpeta 30.GrabaciónAudiencia, audio 2020-171 (1))

6. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 15 de septiembre del 2021, en la que el fallador declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en el periodo comprendido entre el 8 de abril de 2011 al 13 de abril de 2020 y la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por ser la actora beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así las cosas, condenó al empleador a reintegrar a la demandante al cargo ocupado, o a uno de mejor categoría, junto con el reconocimiento de auxilio de cesantía e intereses sobre las mismas, aportes al sistema de seguridad social integral, indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y costas procesales.

Para los fines que interesan al recurso de apelación el sentenciador de primer grado se propuso verificar, entre otras cosas, si los efectos que se pueden derivar del desistimiento presentado por la actora ante el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá irradian en las pretensiones de este proceso e impide asumir el estudio de fondo de estas dado a los efectos de cosa juzgada. De no ser así, aludió a que debía dilucidar si para el momento de finalización del trabajo se encontraba la actora amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con tal propósito, afirmó que está debidamente acreditado que las partes suscribieron un contrato laboral a término indefinido el cual tuvo como fecha de inicio el 8 de abril del año 2011 y finalizó el 13 de abril del 2020, periodo en el cual la actora ejerció el cargo de jefe HSEQ. Así mismo, que una primera oportunidad la relación laboral finiquitó el 16 de marzo del año 2015, sin embargo, dada a la orden de tutela proferida por el Juzgado 14 Penal Municipal de Bogotá, se dispuso su reintegro de manera transitoria, razón por la cual fue instaurado proceso ordinario laboral ante el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá.

Así, dijo que en armonía a la orden de reintegro por acción de tutela se exigía a la actora acudir al juez natural, para que este se pronunciará sobre los efectos definitivos de tal disposición. De esta manera señaló que la parte demandante presentó demanda ante el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá, sin embargo, desistió de la misma, actuación aceptada por dicha autoridad judicial, aspecto que producía los mismos efectos de una sentencia absolutoria.

No obstante, adujo que la empresa demandada en forma previa a dicha decisión judicial ya había suspendido los efectos de la sentencia de tutela, pues antes de que se admitiera la solicitud de desistimiento despidió a la demandante, con una antelación de más de un año al acto jurídico respecto del cual pretende que se declare sus efectos procesales. Advirtió que con su decisión hizo cesar los efectos transitorios de la orden constitucional desde el momento del despido, hecho que no se puso en conocimiento del Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá, por lo que la consecuencia del desistimiento no afecta a este proceso.

Sentado lo anterior, entró a dilucidar lo referente a la estabilidad laboral reforzada pregonada e hizo alusión a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al referente jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional y, a las pruebas allegadas al plenario, para significar que dada las patologías sufridas la actora disminuyó sus funciones, entendidas desde el grado de afectación que representan en su cuerpo y sobre todo en su salud mental. Adiciona, que aquella ostentó distintas patologías a lo largo de la relación laboral que le permiten verificar que está en tratamiento constante con psiquiatría y psicología desde el año 2011

hasta el año 2020, con medicación para controlar las ansiedades, fobias y traumatismos. Evidenció que no existe una recuperación satisfactoria de dichas patologías al punto que le fue determinado un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Agregó que las patologías afectan el desarrollo normal de las funciones que ejercía en la empresa demandada, pues tal como lo señaló la actora, hubo un cambio drástico en las labores que realizaba, hecho que concuerda con la información reflejada en su historia clínica, en especial en los reportes de abril de 2018 y 11 de julio de 2019. Coligió que la actora es sujeto de especial protección constitucional a la luz de lo dispuesto por la Corte Constitucional y, por ende, al amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Acotó, que la empresa tenía conocimiento de dichas patologías, además, que si bien la enjuiciada cuenta con la facultad para modificar literalmente aspectos del contrato de trabajo como es el traslado, ello en virtud de la facultad *ius variandi*, razón por la cual la sociedad invoca como causal objetiva el incumplimiento a esa orden, lo cierto es que la justeza no se configura en los términos expuestos por la empresa. En efecto, se alegó el incumplimiento de las obligaciones contractuales, sin embargo, la misma empleadora era conocedora del estado de salud de la demandante, situación además que fue advertida por ella antes de la terminación del vínculo de trabajo, sumado al hecho de la disminución de las funciones progresivas que fueron dadas por su enfermedad.

Concluyó que la conducta de la actora no fue caprichosa o inclinadas a incumplir con sus obligaciones contraídas, dado a su estado de salud, además, que la demandada no acreditó imposibilidad de trasladar a otra persona que no contará con las capacidades o experiencia de la demandante, por manera que, al no demostrarse justa causa en el despido, tampoco se desvirtuó la presunción legal que operó en el proceso, debiendo por tanto declarar ineficaz la finalización del vínculo laboral. (Expediente digital, carpeta 30.Grabación Audiencia, audio AUDIENCIA PROCESO ORDINARIO 2020-171-20210915_160925-Grabación de la reunión)

7. Impugnación y límites del ad quem. Inconforme con la anterior decisión la sociedad **demandada** formuló recurso de apelación indicando que los efectos del desistimiento en el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá surtieron efectos frente a este proceso, dado que la terminación del contrato de trabajo fue en el año 2015, presentando la actora una acción de tutela que ordena su reintegro transitorio a la sociedad enjuiciada. Sostuvo que en vigencia de la citada relación le fue finalizado el vínculo laboral, razón por la cual la promotora del litigio presentó demanda que hoy atañe el estudio donde pide nuevamente que se le declare la estabilidad laboral reforzada, además, que el finiquito del nexo contractual no está ajustado a derecho.

Advirtió que el A quo decidió estudiar la posibilidad de acumulación de procesos, dado que en su entender el uno podía ser consecuencia del otro, lo cual, era lógico en tanto que siempre se dependía de esa declaratoria de estabilidad laboral reforzada de la demandante. Apuntó a que, si el proceso hubiera continuado en el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá, todos sus actos y efectos afectan en este proceso, por lo que el desistimiento también lo hacía.

De otro lado y en lo que hace a la estabilidad laboral reforzada señaló que no existe ninguna prueba que al mes de marzo del 2020 la demandante tuviera recomendaciones laborales médicas vigentes y, por el contrario, todo el recuento probatorio data del año 2015. Refirió que a la actora fue trasladada a la ciudad de Barrancabermeja y no a un campo petrolero, de manera que la empresa dio por terminada la relación laboral con justa causa, la cual fue calificada por las partes en el contrato de trabajo como una falta grave, ya que como empleador podía trasladar a la actora a cualquier lugar a prestar sus servicios, garantizando la adecuada supervivencia y los medios necesarios para su

traslado, razón por la cual, el incumplimiento a esa orden era falta grave y justa causa para el desahucio laboral.

Consideró que el contrato de trabajo terminó con justa causa en el año 2015 por una decisión de la compañía y posteriormente en el año 2020 ante el incumplimiento de la trabajadora, sin que contara con una restricción médica vigente. Agregó que el A quo erró al soportar la decisión bajo lo dicho en el interrogatorio de parte por la accionante. Así las cosas, luego de hacer referencia a la posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo que demostró una justa causa en la terminación del contrato de trabajo, además, advirtió que la demandante utiliza indebidamente la justicia, pues ha presentado múltiples acciones de tutelas y tres demandas ordinarias. (Expediente digital, carpeta 30.Grabación Audiencia, audio AUDIENCIA PROCESO ORDINARIO 2020-171-20210915_160925-Grabación de la reunión)

8. Alegatos de conclusión - apelación auto

8.1. Parte demandante. Expuso que las medidas cautelares innominadas consagradas en el literal C del art. 590 de la ley 1564 de 2012, son aplicables al proceso ordinario laboral, de manera que no existen razones para que no proceda la cautela solicitada.

8.2. Parte demandada. En su escrito señaló que no se cumplen con las condiciones y presupuestos para que sea decretada la medida cautelar solicitada, como quiera que no se evidencia que las acreencias laborales que pretende la demandante se encuentren en grave riesgo de no ser pagadas, ya que el vínculo laboral se mantuvo vigente, se cumplió con el pago de todos sus derechos laborales y no adeuda nada a la misma como consecuencia, tampoco existe eventual riesgo de liquidación de la empresa o que la misma se pueda sustraer de los pagos en caso de que hipotéticamente las condenas impuestas sean confirmadas.

9. Alegatos de conclusión - apelación sentencia

9.1. Parte demandante. Alegó en su favor que no es posible que los efectos del desistimiento apliquen en el diligenciamiento, tampoco es posible predicar que los procesos presentan identidad en sus líneas de tiempo y la materia aplicada es la misma, razón por la cual los argumentos esbozados por la parte demandada al interior de su recurso de apelación constituyen argumentos inconsultos y falaces.

9.2. parte demandada. Refirió que frente a la decisión adoptada por el A quo, respecto de la interpretación que dio a los efectos que generó el escrito de desistimiento presentado por la actora dentro del proceso bajo radicado 2015-769, existió una indebida y errada interpretación de los efectos que produce dicha decisión, toda vez que de ninguna manera la determinación notificada a la demandante por parte del empleador sobre terminar el contrato de trabajo por justa causa, implica la suspensión de los efectos transitorios otorgados mediante tutela a la demandante como mal lo entendió el A quo.

Indicó que al haber desistido del proceso que adelantaba en contra de la enjuiciada en el Juzgado 26 laboral del Circuito de Bogotá, los efectos incidían dentro de este proceso y por tanto frente a la pretensión de reintegro hizo tránsito a cosa juzgada. De otro lado esgrimió que no existió discriminación alguna hacia la actora, toda vez que el tema de salud alegado en este proceso ya había sido objeto de discusión dentro del proceso que cursaba en el Juzgado 26 laboral de Bogotá y del cual la demandante desistió, por lo que no había lugar a efectuar análisis alguno frente al estado de salud alegado por la demandante y la presunta discriminación que el Juez encontró acreditada.

Resaltó que la actora no tenía incapacidades vigentes, tampoco restricciones o recomendaciones vigentes, ni contaba con calificación alguna de pérdida de capacidad laboral, además, que la justa causa de terminación del contrato de trabajo quedó plenamente demostrada, dado que la demandante incurrió en un incumplimiento a lo pactado en el contrato de trabajo, en tanto que no acató una orden e instrucción que le había dado su empleador.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Los recursos de apelación interpuestos por la demandante respecto el auto que negó la medida cautelar y por la demandada frente a la sentencia, se estudiarán de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por las recurrentes.

Medida cautelar innominada

Así las cosas, corresponde a la sala dilucidar en primer lugar el siguiente **problema jurídico**:

- (i) ¿Acredita la parte actora que en efecto la enjuiciada se encuentra en las condiciones previstas en el artículo 85A del Estatuto Procesal Laboral, para imponer en su contra medida cautelar innominada, solicitada para garantizar las resultas del proceso?

Sea lo primero indicar que el auto que deniegue medidas cautelares es apelable en los términos del numeral 7° del artículo 65 del CPT y de la SS.

Para decidir sobre la legalidad de la providencia impugnada, cumple recordar que las medidas cautelares deben entenderse como aquellos instrumentos con los cuales el ordenamiento jurídico protege, de manera provisional y mientras dura el proceso, la integridad de uno o varios derechos que se controvierte en ese mismo proceso, con el fin de garantizar que la decisión adoptada sea materialmente ejecutada, por lo tanto, estas medidas de protección buscan asegurar el cumplimiento de la decisión que se adopte, porque los fallos serían ilusorios si la ley no estableciera mecanismos para asegurar sus resultados, impidiendo la destrucción o afectación del derecho controvertido. Dichas medidas no implican una decisión respecto de la existencia del derecho pretendido, sino por el contrario constituyen disposiciones judiciales tendientes a materializar el cumplimiento del derecho que eventualmente sea reconocido, así lo ha entendido la H. Corte Constitucional en sentencia C – 379 de 27 de abril de 2004, mediante la cual se declaró exequible el artículo 37 A de la Ley 712 de 2001, que adiciona el artículo 85 A del C. P. del T. y de la S. S.

En este orden de ideas, dentro del Procedimiento Laboral, estas vías legales coadyuvan a evitar la insolvencia de quien podría ser condenado e incumplir las obligaciones que le imponga el correspondiente fallo judicial, pero para la aplicación de las mismas, existen presupuestos necesarios y obligatorios que debe cumplir la parte que las solicita, que se encuentran estipulados en el artículo 85 A del C. P. del T. y de la S. S., pues aquellas no pueden ser impuestas de manera arbitraria y sin la observancia de la ley por parte del operador judicial, ya que se pueden generar perjuicios innecesarios a quien es objeto de éstas.

En este entendido, el Estatuto Procesal Laboral ha establecido unos requisitos sine qua non que el solicitante debe acreditar cuando pretende el decreto y práctica de dichas medidas, que se encuentran previstos en el multicitado artículo 85 A, según los cuales

procede la cautela cuando el demandado: a) está efectuando actos tendientes a insolventarse; b) lleva a cabo actos inclinados a impedir el cumplimiento de la sentencia; o, c) se encuentra en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones. Así las cosas, no es viable que en este tipo de medida cautelar sea impuesta teniendo sólo como fundamento la simple solicitud de parte, puesto que es indispensable que el interesado aporte al juzgador *"las pruebas acerca de la situación alegada"*, a través de las cuales se demuestre la necesidad de imposición del gravamen que se solicita, tal y como se sostiene en la sentencia C-379 de 2004, a la que ya se ha hecho referencia.

Ahora, es preciso aclarar que, en los juicios ordinarios laborales, la medida cautelar aplicable en principio correspondió únicamente a la imposición de una caución, misma que según las voces del artículo 65 del Código Civil concierne a una *"obligación que se contrae para la seguridad de otra obligación propia o ajena"*, es decir, tiene como finalidad el asegurar el cumplimiento de la sentencia. No obstante, tal y como lo advirtió el recurrente, el artículo 85 A fue objeto de revisión por la Corte Constitucional, corporación que a través de sentencia C-043 de 2021 resolvió declarar su exequibilidad de forma condicionada, bajo el entendimiento de que *"en la jurisdicción ordinaria laboral pueden invocarse medidas cautelares innominadas, previstas en el literal "c" del numeral 1º del artículo 590 del CGP."*

Así, la ratio decidendi de la citada sentencia de constitucionalidad señala que la medida cautelar innominada corresponderá a *"cualquier otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto de litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión."*, empero para que el instrumento de cautela proceda se requiere necesariamente, *"entre otras situaciones, la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho."*

En tal sentido, se podrá pedir cualquier medida cautelar en el proceso ordinario laboral, con el fin de asegurar, entre otras cosas, la efectividad de las pretensiones elevadas, no obstante, como se advierte, se mantienen las tres hipótesis que se hizo alusión atrás por esta Corporación, requiriendo para tal efecto una carga probatoria que evidencie, de manera suficiente, que están ocurriendo tales hechos o que la situación financiera del demandado es insostenible y por tanto altamente probable que no pueda cumplirse una eventual sentencia de condena, siendo forzoso impedir tal situación, garantizando por lo menos parte de las pretensiones demandadas, carga probatoria que ciertamente recae en cabeza de la parte interesada en que se imponga la medida cautelar.

De cara lo anterior, se observa en el caso en concreto, que la parte actora no arrima medio de convicción tendiente a demostrar los actos de insolvencia, así como las dificultades de la enjuiciada que impedirían la efectividad de sentencia a su favor, ni siquiera expone en forma clara y precisa las conductas actuales y ciertas del empleador en torno a defraudar a la trabajadora o que conlleven a pensar en el incumplimiento de sus obligaciones.

En ese orden de ideas, no puede entonces quedar la medida cautelar apoyada en simples especulaciones o posibilidades, como lo pretende la recurrente, pues de aceptarse ello, en todos y cada uno de los procesos ordinarios se debería imponer, si se tiene en cuenta que es natural que las personas o empleadores, se puedan encontrar en algún momento en situaciones económicas difíciles. De esta manera la medida cautelar que aquí nos ocupa no se encuentra encaminada a exponer hechos concretos y comprobables, donde se pueda verificar que efectivamente, tales dificultades o esas actuaciones de insolvencia están teniendo ocurrencia o que estén altamente probable de que se puedan presentar y, de allí que no se pueda fijar las medidas pretendidas que sirvan para prevenir tal situación propendiendo por garantizar el pago a la trabajadora.

En consecuencia, el A quo no se equivocó al negar la solicitud de medida cautelar petitionada por la parte actora, por lo que habrá de confirmarse dicha decisión por parte de esta Sala.

Costas. Sin costas en esta instancia judicial.

Cosa Juzgada derivada del desistimiento

Sentado lo anterior, corresponderá a esta Corporación solucionar el siguiente **problema jurídico**:

- (ii) ¿Operó el fenómeno de la cosa juzgada sobre las pretensiones debatidas en el presente juicio, ante el desistimiento del proceso que incoó la demandante en el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá?

En torno a la existencia o no de la cosa juzgada, cumple recordar que en términos del artículo 303 del C.G.P. *"La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa que el anterior y entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes"*. Sobre dicha institución, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia bajo radicado N° 36910 de 7 de julio del 2005, señaló que *"la ley procesal protege la definitividad e inmutabilidad que por regla general se predicen de la sentencia por medio de la institución de la cosa juzgada, que a la vez que propende por la ejecutoria material de lo resuelto por el juzgador del caso, conjura la posibilidad de que respecto de unos mismos y particulares hechos se produzcan decisiones contradictorias."*

Bajo este entendimiento, la cosa juzgada procura que las providencias judiciales mantengan en forma definitiva el carácter de inmutables, para impedir que la cuestión principal debatida en un proceso pueda volver a ser objeto de controversia en otro. Entonces, para que esta institución se configure deben aparecer los tres elementos que la estructuran: (i) identidad de partes, entendiéndose que no es la identidad de las personas sino de partes jurídicas, que se debe dar entre quienes actuaron en el primer proceso y las que intervienen en el que se aduce cosa juzgada; (ii) identidad de la cosa u objeto, que se presenta cuando en el nuevo proceso se controvierte el mismo bien jurídico e; (iii) identidad de causa, que se da cuando coinciden los fundamentos de hecho en los varios procesos.

Por consiguiente, de encontrarse demostrada la misma, no habría necesidad de pronunciarse nuevamente respecto a las pretensiones de la demanda, al haber sido ello objeto de una decisión en firme, pues con tal figura procesal se busca precisamente garantizar el principio de seguridad jurídica, quedando imposibilitado el juzgador de reabrir un debate que ya fue objeto de decisión definitiva por parte de la jurisdicción laboral.

Ahora debe precisarse que frente al desistimiento de las pretensiones tal efecto corre de la misma suerte, de conformidad con el inciso del artículo 314 del CGP, en tanto que dicha figura jurídica implica la renuncia de las pretensiones en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido los efectos de cosa juzgada.

Siendo así las cosas, se observa en el plenario que la aquí demandante inició proceso ordinario laboral de primera instancia que cursó ante el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de esta ciudad, donde pretendió entre otras cosas *"el restablecimiento definitivo de los derechos fundamentales y laborales de la demandante a la salud, a la rehabilitación, recuperación y a la integridad psíquica conexas con una vida digna, según SENTENCIA DE TUTELA DE 25 DE MAYO DE 2015 DEL JUZGADO CATORCE PENAL MUNICIPAL DE BOGOTÁ CON FUNCIÓN*

DE CONOCIMIENTO, CONFIRMADA Y ADICIONADA EL 17 DE JULIO DE 2015 POR EL JUZGADO CUARENTA Y TRES PENAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO'.

Como fundamento de dicha acción sostuvo la accionante que inició relación laboral con la demandada, mediante un contrato de trabajo celebrado el 8 de abril de 2011 y que dada la actividad para la cual fue vinculada empezó a sufrir quebrantos de salud, como *"hormigueo en la cabeza, taquicardia, miedo, angustia, dificultad respiratoria"*, razón por la cual al acudir a su EPS le fue diagnosticado *"ataques de pánico y trastornos de ansiedad"*. Luego de hacer un recuento sobre los servicios médicos recibidos por su EPS para el tratamiento de su patología, indicó que el 16 de marzo del 2015 la sociedad Independence Drilling S.A. le ordenó no presentarse a trabajar hasta que recibiera instrucciones de recursos humanos sobre su liquidación, por lo que no le fue asignado turnos de trabajo, tampoco le fue enviada carta de despido. Ante tal situación, manifestó que incoó acción de tutela, cuyo conocimiento le correspondió al Juzgado Catorce Penal del Municipal de Bogotá con Función de Conocimiento, quien mediante sentencia del 25 de mayo de 2015 ordenó su reintegro transitorio, decisión que fue confirmada y adicionada por el A quem mediante fallo de tutela del 17 de julio de 2015.

El proceso ordinario culminó con auto calendado el 9 de julio de 2021, a través del cual se aceptó el desistimiento presentado por la demandante, en los términos del artículo 314 del CGP.

Conforme a lo atrás relatado, y a pesar de que en el presente asunto se solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación, o a uno de similar categoría, sin solución de continuidad, se observa a simple vista entre ambos procesos la no configuración de los elementos de la cosa juzgada, pues si bien existe identidad de objeto (reintegro por estabilidad laboral reforzada), así mismo, identidad de partes en este asunto, lo cierto es que no se funda en la misma causa del primigenio proceso ordinario laboral que suscitaron las partes y que terminó con el desistimiento presentado por la demandante, en tanto que no coinciden los fundamentos de hecho, esencialmente porque allí, el origen de la controversia derivó de la finalización del vínculo laboral realizada el 16 de marzo del 2015 y la orden de reintegro transitorio que resultó de la acción de tutela impetrada; mientras que aquí, en este preciso asunto, radica fundamentalmente en el desahucio laboral que realizó la empresa demandada el 13 de abril de 2020 bajo una justa causa, esto es, el incumplimiento de las obligaciones contractuales de la activa al no acatar una orden de traslado de su lugar de trabajo.

Bajo esas condiciones, es claro que no operó el fenómeno de la cosa juzgada y, por tanto, es viable que esta jurisdicción emita un pronunciamiento de fondo respecto a las pretensiones solicitadas por la parte actora, tal cual como lo efectuó el A quo.

Ahora, si en gracia de discusión se pasará por alto las consideraciones advertidas en precedencia que son suficientes para desestimar el reproche alegado y se determinara que en verdad operó dicha institución como consecuencia del desistimiento realizado, tal aspecto tampoco derriba la sentencia confutada, pues es imposible pasar por alto que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado de manera pacífica y reiterada que la institución de la cosa juzgada no es viable respecto de derechos ciertos e indiscutibles, como se dijo en sentencia SL2503 de 2017.

Así, debe precisar esta Sala que la consecuencia del desistimiento conforme al art. 314 del Código General del Proceso si bien *"implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absoluta habría producido efectos de cosa juzgada..."*, pero tal institución de orden procesal no se puede aplicar cuando resulta manifiestamente contraria a las normas sustanciales del trabajo, entre esas el artículo 14 del CST que expresa la irrenunciabilidad de los derechos y prerrogativas que se conceden

a los trabajadores por ser disposiciones de orden público, como lo es la estabilidad laboral reforzada; además, por cuanto el artículo 11 del CGP, como el 228 de la Constitución Política, precisan que el derecho sustancial prevalece sobre el derecho adjetivo o formal.

Ante tal panorama, considera la Sala que al haber culminado el proceso ordinario laboral del que conoció el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito, por el desistimiento de las pretensiones solicitadas en ese momento, entre ellas el reintegro por estabilidad laboral, tal decisión no produce efectos ante la transgresión de dichos preceptos legales que rigen la actuación judicial. Es más, ni siquiera la trabajadora a través de una expresión de voluntad libre, podía renunciar a las garantías mínimas a las que tiene derecho, ya que estas revisten tal envergadura que no podían ser objeto de renuncia.

Por consiguiente, no le queda otro camino que mantener la decisión intacta.

Estabilidad laboral reforzada

Finalmente, corresponde a la sala dilucidar los siguientes **problemas jurídicos**:

- (i) ¿A la fecha de terminación del vínculo laboral la accionante se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo?
- (ii) Para tal fin deberá examinarse ¿La terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no como consecuencia de sus patologías?

Para resolver los problemas jurídicos que concitan la atención de la Sala, es preciso señalar que las partes no cuestionan las reflexiones en torno a la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales, el salario devengado durante su vigencia y modalidad; ni la labor de jefe HSEQ que ejerció en vigencia de la relación la accionante; hechos que no fueron recurridos por las partes y además, se aceptaron en la contestación de la demanda.

En lo atinente al problema jurídico dirigido a establecer si Independence Drilling S.A. actuó de manera discriminatoria frente a la trabajadora al momento de terminar la relación laboral, la Sala Decisión Laboral debe recordar en primer lugar, que respecto del alcance de la Ley 361 de 1997, es clara la desaparición en el sistema jurídico de la determinación de la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, quiere ello decir que no puede acudir a estas escalas para determinar el ámbito de la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en atención a que el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, en su artículo 61 derogó el Decreto 2463 de 2001, que precisamente en su artículo 7º establecía los grados de severidad de la limitación, luego no resulta plausible concurrir en este caso en concreto a dichos grados para determinar la limitación, máxime cuando se evidencia que la terminación del vínculo contractual es posterior a la fecha en que ya había entrado a regir el Decreto 1352 de 2013 (26-06-2013), pues la finalización se produjo el 13 de abril de 2020.

Siguiendo este hilo conductor, al perder sustento legal la tesis jurisprudencial que exigía la determinación de los grados de moderada, severa y profunda para la protección especial por discapacidad, merced a la derogatoria del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, por lo menos, desde su derogatoria expresa, estamos ante una circunstancia normativa que obliga a acudir a otra forma de interpretación para establecer si la limitación en la salud de la trabajadora es o ha sido la causa del finiquito del vínculo laboral, que no puede ser otra que la definida por la Corte Constitucional en sentencia

SU-049 de 2017 (M. P. María Victoria Calle), en la cual se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral) **una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la sentencia T-041 del 2019, estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

No obstante, señaló que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones **puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato**; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Concluye la Corte que cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria"*, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016, se dijo que: *"en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."*

Colofón de lo expuesto, es claro para la Corporación que el demandante debe acreditar que contaba con circunstancias de salud física o mental **que le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental**, y que el **empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo**, para que entre a operar el ámbito de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la circunstancia de salud le corresponde al empleador demostrar la justa causa que tuvo para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

En este orden, se entrará a determinar bajo los anteriores parámetros la procedencia de la garantía de estabilidad laboral, siendo que, en el caso en concreto, no existe duda que para el 13 de abril de 2020, fecha en que la encartada terminó el contrato de trabajo a la demandante, su condición de salud se hallaba comprometida de modo que le impedía sustancialmente ejecutar la labor de manera trascendental o en sumo en condiciones regulares o habituales su oficio, ello, en razón a las patologías que fueron calificadas como "fobias especificadas (aisladas), trastorno de estrés postraumático, trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica) y sobre las cuales recibió tratamiento médico desde el año 2011, por diferentes especialidades, entre esas, psiquiatría, neurología y psicología, especialidades que ordenaron en múltiples ocasiones medicamentos con el fin de alcanzar un grado de mejoría en su estado de salud, tal y como da cuenta el haz probatorio.

De hecho, del citado acopio probatorio se evidencia que las patologías antes relacionadas tuvieron la entidad suficiente para afectar drásticamente su desempeño laboral, en tanto que se allegó dictamen de pérdida de capacidad laboral proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, con el que se demuestra que la actora ostentó para la fecha del despido una mengua laboral del 28.10%, con fecha de estructuración el 11 de julio de 2019, ya que:

Análisis y conclusiones:

Paciente de 36 años, quien consulta a psiquiatría en noviembre de 2011 por cuadro clínico de dos meses de evolución de ansiedad, sin especificar factores desencadenantes en esta consulta, se hace diagnóstico de trastorno de pánico, ansiedad paroxística episódica y episodio depresivo no especificado, se inició manejo con escitalopram 10mg/d y clonazepam gotas, con adecuada respuesta terapéutica, hasta mayo de 2012, cuando suspende medicación. Psiquiatría con Dx de trastorno de ansiedad reinicia tratamiento con sertralina 100mg/d y clonazepam gotas. En control de abril de 2015, se registra nueva reactivación de síntomas por suspensión del tratamiento, psiquiatría confirma Dx de trastorno de pánico, indica manejo con sertralina 50mg/d, psicoterapia. En valoración de psiquiatría del 5 de noviembre de 2015, hace referencia que en el 2011 tuvo "tema con la guerrilla" y que posterior a esto presenta ataques de pánico. En control de psiquiatría de agosto de 2017 se encuentra relatos con detalles no relacionados en ninguna de las consultas previas, hace la psiquiatra diagnóstico de trastorno de estrés postraumático y episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos, cambia antidepressivo a escitalopram, continúa olanzapina y clonazepam. En control de psiquiatría de noviembre de 2017, se registra diagnóstico de trastorno de ansiedad, no especificado. Conceptúa mejoría parcial de los síntomas, se recomienda proceso psicoterapéutico estructurado, indica continuar manejo con sertralina 50mg (1-0-0) y clonazepam gotas (1-1-1). En controles del 2018, relata en su trabajo en Manzoya, Putumayo, sufrió ataques y amenazas de la guerrilla, hace referencia a matanzas en el 2012 de algunos compañeros, dice que fue trasladada a Melgar y que por fobia no puede volver a trabajar en campo. Se encuentra en la historia clínica, según relato de la paciente, que cuando ocurre el asesinato ya había sido trasladada. En este control psiquiatría hace diagnóstico de fobia especificada, trastorno de pánico y trastorno de estrés postraumático. Indica manejo con

Así las cosas, los medios probatorios adosados al plenario dan cuenta de la real afectación en su estado de salud, situación que le impedía o dificultaba ejecutar la labor de una manera regular, los cuales, no pueden ser desestimados o echados de menos, como lo sugiere el apoderado judicial de la parte demandada, cuando considera que la demandante al momento de la finalización del vínculo laboral no tenía restricciones médicas o recomendaciones médico laborales, pues es del caso recordar, precisamente siguiendo los derroteros expuestos por la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, que lo que interesa es que padezca de una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, para que proceda el fuero de salud, como se expuso en sentencia SL 2797 de 2020.

Todo lo anterior permite concluir:

(i) al momento de la terminación del contrato laboral en efecto la demandante se encontraba en tratamiento médico dada su condición de salud, lo cual desencadenó que la actora tuviese una merma laboral del 28.10% y por ende presentara dificultad al ejecutar su labor; (ii) aquella situación era de conocimiento de la demandada, en tanto que no fue un hecho desconocido por esta en la contestación de la demanda; (iii) por manera que el problema de salud por parte de la trabajadora determinó la finalización de su vinculación contractual, o pues así ha de presumirse en razón a que la demandada en ningún momento desvirtuó esta circunstancia ni esgrimió un argumento razonable y objetivo; (iv) evidenciándose de ello, que no solo no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral, sino que como ya se advirtió en líneas precedentes, lo fue sin justa causa.

Sobre esto último, es decir, sobre el argumento que utilizó el recurrente para concluir la existencia de una justa causa que determinó el finiquito del vínculo laboral, basta con decir que la figura del *ius variandi*, cuyo alcance han sido delimitados por la Corte Constitucional, entre otras, en la sentencia T-682 de 2014, encuentran sus límites en la medida que "*puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos.*"

En esa misma dirección, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en decisiones, como por ejemplo en sentencias SL 5373-2021, SL16964-2017 y SL, 30 junio 2005, radicado 25103, ha señalado:

"Con todo y al margen de lo anterior, es pertinente recordar que mientras exista

nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el ius variandi, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario."

Bajo tal tesitura, en el caso en concreto, la Sala encuentra que se allegó comunicación adiada 14 de febrero de 2020, mediante la cual se le informa a la demandante que *"requiere de sus servicios en el lugar donde funciona la operación productiva de INDEPENDENCE en BARRANCABERMEJA a partir del próximo 16 de marzo del año 2020, por tanto la empresa haciendo uso de la facultad legal y contractual que le asiste, respaldada además en el poder subordinante que lleva implícito todo contrato de trabajo (IUS VARIANDI) ha decidido trasladarlo en forma definitiva para la prestación de sus servicios en las instalaciones de la empresa ubicadas en la calle 49 No. 9 – 78, Hotel Elite, Barrancabermeja, Santander"*

Sin embargo, nótese de dicho medio probatorio que la empresa accionada no expuso de manera clara y precisa cuál fue la causa, motivo o necesidad razonable para pretender el traslado de su trabajadora de la ciudad de Bogotá a Barrancabermeja, por manera que se torna abusivo y caprichoso el cambio lugar de trabajo de la accionante. Al punto que se advierte afectación clara, grave y directa de los derechos fundamentales de la actora, en tanto, que su desplazamiento hacía Barrancabermeja repercutía principalmente en sus condiciones de salud. Ello es así, porque si bien la actora como afiliada al subsistema de seguridad social en salud ostentaba el derecho a la portabilidad del seguro de salud en todo el territorio nacional, según las voces del Decreto 1683 de 2013, compilado en el Decreto 780 de 2016, no obstante, debido a sus patologías de origen mental, tal desplazamiento requería de evaluación médica que determinará su viabilidad, a más porque tal situación interrumpía la continuidad en su tratamiento médico, por lo menos mientras que se aseguraba la prestación efectiva del servicio de salud en la ciudad de arribo.

De hecho verifica la Sala que las condiciones de salud al momento de requerirse el traslado se pusieron en conocimiento del empleador con antelación, inclusive a que la señora Sánchez Aranzalez rindiera descargos el 19 de marzo del 2020, mediante derecho de petición, tal y como se esgrimió en la carta de terminación del contrato de trabajo calendada 13 de abril de 2020; oportunidad en la que solicitó se evaluarán sus condiciones médicas y se tuvieran en cuenta, para abstenerse del desplazamiento. Por consiguiente, ante tal petición, el empleador previó al despido, debió dejar de un lado su facultad ius variandi y garantizar a la trabajadora su mínimo de derechos laborales y constitucionales, derivados de las patologías de las cuales tenía conocimiento que venían siendo tratadas desde el año 2011.

Cabe anotar, en este punto, que es intrascendente sostener que las partes hayan calificado como justa causa para el rompimiento del nexo contractual el incumplimiento de la orden de traslado derivada de su facultad para ejercer el ius variandi, no solo porque dicho aspecto no encontró su demostración en el plenario, pues en el contrato de trabajo no se esgrimió como causal de terminación tal conducta, sino, además, dada a las particularidades del caso que imponían un tratamiento diferente de cara a la condición médica de la trabajadora, la cual ampliamente era conocida por la enjuiciada y se antepone a la citada potestad.

En tal contexto, es claro que la facultad del ius variandi encontraba sus límites, por manera, que contrario a lo expuesto por la censura, el A quo no se equivocó al colegir la inexistencia de una justa causa del empleador para dar por terminado el vínculo laboral a la aquí promotora del proceso, entre otras cosas, porque sus reflexiones recayeron sobre la totalidad de los medios de persuasión allegados al plenario y no únicamente frente al interrogatorio de parte practicado a la demandante, que por demás de manera conjunta llevaron a su convencimiento sobre la protección laboral reforzada de la que es beneficiaria la actora, aspecto que confirma esta Sala de Decisión Laboral.

Corolario de lo anterior, al constatar que la desvinculación se produjo sin una justa causa y sin el aval de la autoridad laboral correspondiente, se deberá presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud que aquejaba a la señora Lindsay Viviana Sánchez Aranzalez y en tal virtud, como bien lo señaló el Juez primigenio, corresponde declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, disponer que el contrato de trabajo se restituya al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo.

Surge de lo dicho, que esta Sala habrá de confirmar la decisión de primer grado.

Costas

En esta instancia a cargo de la demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación. Las de primera se confirman.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

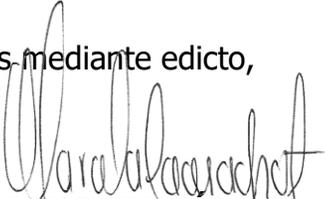
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido en audiencia celebrada el 14 de septiembre del 2021, por el Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

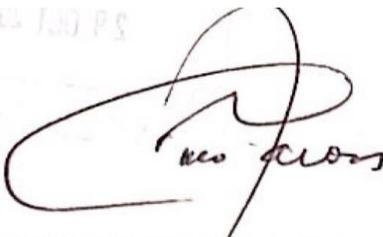
SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de septiembre del 2021, por el Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR en costas en esta instancia en favor de la parte demandante y a cargo de **INDEPENDENCE DRILLING S.A.** Las de primera se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,


DIANA MARCELA CAMACHO FERNANDEZ
Magistrada


EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado

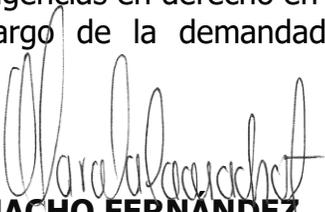
MAR 13 2020 P.S.


LUÍS ALFREDO BARÓN CORREDOR
Magistrado

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-

AUTO PONENTE

Costas en primera instancia fijándose como agencias en derecho en favor de **LINDSAY VIVIANA SÁNCHEZ ARANZALEZ** y a cargo de la demandada en la suma de \$1.000.000.


DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada