

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REF.: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

DTE.: JOSE ELOY LEON DIAZ

DDO: CELCO S.A.S

RAD.: 76001-41-05-002-2021-00085-01

En Santiago de Cali, a los veintitrés (23) días del mes de mayo de 2023, la suscrita JUEZ DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, habiéndose vencido el término para alegar de conclusión, conforme lo dispone la Ley 2213 de 2022 por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, emite la presente,

SENTENCIA ESCRITURAL EN SEGUNDA INSTANCIA No. 002

El señor **JOSE ELOY LEON DIAZ** actuando a través de apoderado judicial, instauró proceso ordinario laboral de Única Instancia primera instancia contra **CELCO S.A.S.**, solicitando que se declare que la empresa incurrió en un despido sin justa causa, que a su vez se declare que incurrió en un despido en estado de debilidad manifiesta.

Como consecuencia de esas declaraciones solicita que se ordene a la empresa **CELCO S.A.S** reintegrar al señor **JOSE ELOY LEÓN DIAZ** considerando su estado de salud, de igual manera solicita el reconocimiento y pago de la suma de \$4.599.800 por concepto de salarios dejados de percibir desde el 11 de septiembre de 2020, hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. Igualmente reclama los aportes al sistema de seguridad social integral (pensión, salud, arl, caja de compensación), como también todas las prestaciones sociales y económicas (primas, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías), de igual manera solicita la indemnización por despido sin justa causa. Por último, reclama la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Manifiesta el actor que ingresó a laborar con la sociedad demandada, para desempeñar funciones como TECNICO DE PLANTA EN EL ÁREA DE ENSAMBLE, desde el 01 de noviembre de 2012 hasta el 11 de septiembre de 2020.

Manifiesta que fue valorado por la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SLAUD -S,O,S y fue diagnosticado con HERNIA INGUINAL BILATERA, INSUFICIENCIA RENAL CRONICA, CERVICAL GUIA, TRASTORNOS DE LA SANGRE Y OTROS ORGANOS.

Señala que el día 15 de enero de 2020 fue intervenido quirúrgicamente, practicándole una HERNIORRAFIA LAPAROSCOPIA BILATERAL Y HERNIORRAFIA UMBILICAL. Como consecuencia de la intervención el 6 de febrero de 2020 los médicos tratantes le expidieron diferentes restricciones medicas por un periodo de tres meses.

Indica posteriormente que el 18 de marzo del mismo año acude a una consulta debido a que presentaba dolor, generado por la no reubicación en la empresa CELCO S.A.S. finalmente el 19 de mayo de 2020 el médico tratante renueva restricciones, limitándolo para el levantamiento de cargas superiores a 12 Kg y manipulación de herramientas que produzcan vibración.

Agrega que le en el mes de junio de 2020 mediante acta denominada “acta de seguimiento a la salud” la empresa CELCO S.A.S acata de restricciones medicas con vigencia 19 de mayo de 2020 hasta 19 de julio de 2020. Lo que demuestra el conocimiento que tenía la empresa de los diagnósticos y tratamientos médicos por los que atravesaba.

Manifiesta que es valorado por la especialidad de oncología quien le dio el diagnóstico de TRASTORNOS DE LA SANGRE Y OTROS ORGANOS. Señala que el 11 de septiembre de 2020 mediante un oficio, se le informó la terminación unilateral de contrato, manifestando que la decisión obedece a una reestructuración de la compañía.

Finalmente menciona que el cargo en el cual desempeñaba sus funciones ya había sido sustituido por un nuevo empleado.

Realiza la parte demandante reforma a la demanda dentro de la audiencia, en la cual cambia las pretensiones y pruebas; como pretensiones; Declarar que el señor José Eloy se encuentra protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada como consecuencia de las múltiples patologías presentadas de manera previa y posterior al despido; así como declarar el despido realizado por CELCO SAS ilegal e injusto, declara ineficaz el despido realizado; declarar que el contrato suscrito entre las partes se encuentra vigente desde el 1 de noviembre de 2012 hasta la fecha sin solución de continuidad; condenar a la parte demandada al pago de

indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997; condenar y ordenar a la parte demandada al reintegrar al demandante al puesto de trabajo igual o de mejores condiciones, así como condenar al CELCO SAS al pago de aportes de seguridad social dejados de percibir, como también los valores por conceptos de primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, salarios.

Respecto a las pruebas solicita incluir interrogatorio de parte del representante legal de CELCO SAS.

Después de ser notificada en debida forma a la sociedad demandada, ésta da respuesta a la demanda a través de profesional del derecho, señalando que el señor José Eloy durante su relación laboral sostuvo diferentes contratos laborales a término fijo, de manera interrumpida, los cuales en su momento fueron liquidados, y de los cuales se realizó el pago de acuerdo a la ley

Manifiesta que los contratos se suscribieron de la siguiente manera:

1. Contrato a término fijo desde el 01 de noviembre de 2012, hasta el 23 de diciembre de 2013.
2. Contrato a término fijo desde el 14 de enero de 2014, hasta el 13 de enero de 2015.
3. Contrato a término fijo desde el 04 de febrero de 2015, hasta el 23 de diciembre de 2015.
4. Contrato a término fijo desde el 19 de enero de 2016 hasta el 23 de diciembre de 2016
5. Contrato a término fijo desde el 17 de enero de 2017, hasta el 22 de diciembre de 2017.
6. Contrato a término indefinido desde el 07 de noviembre de 2017, hasta el (15 de septiembre de 2020)

Agrega que el demandante sólo aportó e hizo conocer en la empresa las incapacidades que versan sobre la hernia inguinal bilateral, de la cual sus recomendaciones fueron cumplidas en su totalidad por el equipo de seguridad y salud en el trabajo CELCO SAS.

Hace énfasis en que desconocía la existencia de los otros diagnósticos, y que, en los exámenes médicos realizados por la compañía, el demandante no dio a conocer sus patologías al médico laboral.

Acepta parcialmente el hecho de que el demandante fue intervenido, pero solo por la hernia inguinal bilateral, mas no por los demás diagnósticos a los que hacer referencia en la demanda.

Asegura que, en cuanto a las restricciones de actividad física por tres meses, el equipo de seguridad y salud en el trabajo de CELCO S.A.S las respetó en su totalidad. Afirma que la empresa obedeció totalmente las mencionadas restricciones hasta el 6 de mayo de 2020, y aclara que no se debe hacer una reubicación, sino, una reasignación y/o reorganización de funciones, lo cual CELCO S.A.S actuó de manera puntual y exegéticamente.

Agrega que la empresa buscando la mejoría del demandante decidió enviarlo a valoración por parte de medicina ocupacional el 19 de mayo de 2020 donde se le otorgaron recomendaciones preventivas y no restricciones médicas, concepto que la parte actora confunde.

En lo que atañe a la terminación del vínculo, aclara que el empleador no tenía conocimiento que el demandante contara con condiciones de salud distintas a las ya superadas de la hernia inguinal bilateral, además al momento del retiro del demandante no contaba con tratamientos médicos, incapacidades médicas, restricciones y/o recomendaciones del médico laboral, como se puede observar en el concepto “examen médico ocupacional satisfactorio el trabajador puede realizar sus funciones sin ningún tipo de restricción”. Adicionalmente señala que la empresa CELCO S.A.S actuó conforme derecho y la decisión de desvincular al accionante fue con base a los exámenes periódicos y de egreso realizado por parte de la IPS CIMPRESAS.

Finalmente acepta la terminación de la relación laboral fue parte de una decisión de contenido y de manejo del empleador y por ello en el momento de la terminación del contrato, se reconoció el pago de la indemnización correspondiente, que pretenden pagar los posibles daños causados al trabajador por la terminación unilateral del contrato. Agrega que fue una decisión de orden unilateral y de reorganización administrativa.

Se opuso a las pretensiones, toda vez que es un despido sin justa causa en el cual se hayan respetado y pagado al trabajador la liquidación y correspondiente indemnización, y que toda vez que a la fecha del despido no contaba con tratamientos en curso o conocidos por el empleador, ya que no informó.

Propuso como excepciones de mérito: “INDEBIDA PRESENTACION DE PRUEBAS TESTIMONIALES-COBRO DE LO NO DEBIDO E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION RECLAMADA; INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997; IMPROCEDENCIA DE LA PROTECCION AL FUERO DE ESTABILIDAD; COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION; BUENA FE DEL EX EMPLEADOR; TEMERIDAD DEL TRABAJADOR EN DERECHO; MALA FE DE LA PARTE DEMANDANTE; INEXISTENCIA DE NEXO CAUSAL; IMPOSIBILIDAD DE REINTEGRO; EXCEPCION INNOMINADA O GENERICA

TRÁMITE Y DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

Conoció del proceso el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien profirió la **Sentencia No. 357 del 22 de noviembre de 2022** en la que se Absuelve a la sociedad demandada de todas las pretensiones elevadas en su contra. Condena en costas. Y ordena remitir el proceso en consulta.

Admitida la consulta se corrió traslado a las partes con el fin de que presentaran alegatos de conclusión. Vencido el término del traslado, ni la parte actora ni la parte pasiva presentaron alegatos de conclusión.

Revisada la totalidad de las actuaciones surtidas, encuentra el despacho que no existe irregularidad alguna

Que invalide lo actuado, por lo cual debe resolverse la Litis previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Por tratarse de sede de consulta, el despacho está obligado a verificar todos los aspectos del sumario con la finalidad de establecer la viabilidad de las pretensiones.

Lo primero que debe resaltar el despacho es que el actor enuncia en el hecho primero que estuvo vinculado laboralmente con la empresa CELCO SAS desde el 1 de noviembre de 2012 hasta el 11 de septiembre de 2020, por su parte la parte demanda sobre el mismo hecho manifiesta que existieron diferentes contratos a término fijo.

Con relación al tipo de vínculo contractual que unió a las partes, así como los extremos temporales de las mismas, se evidencia en el sumario los diferentes contratos a término fijo, así como las liquidaciones de los mismos relacionadas a continuación:

Ubicación Documentos	Tipo de contrato	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Fecha de liquidación
Folio 25 a 29 (Pdf 14)	A termino fijo inferior a un año	01/11/2012	23/12/2013	20/12/2013
Folios 31 a 35 (Pdf 14)	A termino fijo inferior a un año	14/01/2014	13/01/2015	16/01/2015
Folios 38 a 41 (Pdf 14)	A termino fijo inferior a un año	04/02/2015 (6 meses)	03/08/2015 (prorrogado)	23/12/2015
Folios 45 a 48 (Pdf 14)	A termino fijo inferior a un año	19/01/2016 (6 meses)	18/07/2016 (prorrogado)	23/12/2016
Folios 51 a 52 (Pdf 14)	A termino fijo inferior a un año	17/01/2017	22/12/2017*	

* El 7/11/2017 se muta el tipo de contratación a término indefinido

Se encuentra probado en el sumario que efectivamente existieron diferentes contratos a término fijo entre las partes, siendo el último del 17 de enero de 2017 hasta 22 de diciembre del 2017, pero advirtiendo que antes de la finalización del mismo, las partes acordaron que el tipo de contratación pasaba a ser a término indefinido. De igual manera, lo contratos se celebraron, terminaron y liquidaron, lo cual evidencia que llegaron a su fin.

Concluye el A quo que desde el 17 de enero de 2017 hasta el 11 de septiembre de 2020 si existió un sólo contrato de trabajo, que mutó de término fijo a término indefinido, y que es algo plenamente válido, ya que sugiere mejores condiciones para el trabajador.

En lo que atañe a la terminación contractual, el accionante indica que se dio una terminación unilateral por parte del empleador, que fue un acto discriminatorio, la cual se presenta sin justa causa y en un periodo en el que se encontraba bajo estabilidad reforzada debido a su condición de salud, ante lo cual se evidencia que el día 11 de septiembre de 2020 la sociedad demandada presentó carta de terminación de la relación laboral, dentro de la cual se observa que, la terminación del contrato, es objeto de una reestructuración de la compañía, por lo cual se le reconoció una indemnización junto con liquidación definitiva de salarios y prestaciones legales correspondientes. Es enfática la parte llamada a juicio, en negar que el demandante se encontraba bajo una estabilidad por salud al momento de dar por terminada la relación laboral.

Ahora bien, le correspondía al trabajador acreditar que al momento del despido se encontraba bajo la protección de estabilidad laboral reforzada por el deterioro de su salud, que el vínculo terminó de manera unilateral por parte del empleador para configurar una responsabilidad en la terminación, y que la decisión fue tomada basándose en criterios de discriminación por la situación de debilidad manifiesta.

Respecto a la protección de la estabilidad reforzada

El A quo trae el artículo 26 de la ley 361 de 1997 el cual señala “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a

desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”

Conforme a lo anterior en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la oficina de trabajo, de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo, teniendo como diferencia sustancial la necesidad de solicitar permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU - 087 de 2022, resalta que se han aplicado las reglas dispuestas en la SU - 049 de 2017, tanto para estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada y fija unas reglas para establecer si la persona goza de la protección, las cuales se sintetiza de la siguiente manera:

Regla para establecer si existe estabilidad laboral reforzada	Eventos que permiten acreditar la estabilidad	Eventos en que no se logra acreditar la estabilidad
1. Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos	- En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. - Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. - Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. - Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.	SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando: - No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%. - No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.
2. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación.	- Los síntomas de la enfermedad son notorios. - El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral - Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas - Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo. - Se emplea a una persona conociendo que esta padece una	En la sentencia T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019 establece que: - ninguna de las partes prueba su argumentación. - la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato. - el diagnóstico médico se da después del despido. - pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica

	enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido. - Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación - Se denota que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.	
3. Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino medio permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.		

Por otra parte, para la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, ha entendido la protección de la ley 361 de 1997 como aquella que se brinda a las personas con discapacidad en los términos de la ley 1618 de 2013, y que para determinar la deficiencia y discapacidad requiere tener en cuenta factores mentales, físicos, fisiológicos, y explico que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%) la calificación puede realizarse durante la relación laboral o posteriormente de acuerdo a la sentencia SL4632 de 2021. De igual manera es necesario probar que, el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

En la sentencia SL572 de 2021 la Corte Suprema señala frente a la libertad probatoria, formación del convencimiento, que: *“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre y cuando demuestre tal condición.

Al revisar el recaudo probatorio del caso concreto se encontró lo siguiente:

La decisión de terminar el contrato de trabajo fue de manera unilateral por parte de la empresa CELCO SA, la cual se encuentra demostrada en la carta del 11 de septiembre de 2020, dirigida al señor JOSE ELOY LEON DIAZ., a criterio del a quo no se configura una justa causa, no se soporta en una razón objetiva, pero para acreditar la estabilidad, se debía evidenciar al momento del despido una situación que lo haga estar en un momento de debilidad manifiesta, o criterios que se expusieron con anterioridad.

Dentro de las pruebas estudiadas, se encuentran: Archivo 09SubsanacionDemanda

1. Historia clínica del 15 de enero de 2020, folios 4 - 7 – se registra diagnóstico post quirúrgico de hernia inguinal
2. Historia clínica del 25 de febrero de 2020, folio 8; se establece una enfermedad renal crónica estado II. No se muestran observaciones, ni alteraciones, ni se advierten incapacidades resultantes de ese diagnóstico.
3. Historia clínica del 18 de marzo de 2020, folios 9-12; como diagnóstico se establece dolor localizado en otras partes inferiores del abdomen, nuevamente, no se generan situaciones diferentes a las observaciones generales.
4. Historia clínica ocupacional del 19 de mayo de 2020, folios 21 a 26, todo aparece normal, exceptuando la pared del abdomen, con observaciones que sugieren la intervención quirúrgica por hernia inguinal bilateral umbilical, así como el total de días de incapacidad (25 días), al igual que el reintegro del trabajador con recomendaciones laborales de manipulación de carga por 3 meses, así como la orden de una Eco, debido al dolor que presentó en la región inguinal y umbilical. Dentro de los exámenes de laboratorio, se evidenció como recomendaciones por 2 meses (en folio 25), 1. Evitar levantamiento de cargas, halar o empujar más de 12 kg, evitar manipulación de herramientas que generen vibración, y como pendiente un seguimiento por cirugía general con toma de ecografía.
5. Acta de seguimiento folio 31 a 33 en la cual se evidencia las recomendaciones ya dadas por el medico laboral, acatando las recomendaciones y reasignándole labores diferentes para así cumplir con las mismas.
6. Historia clínica del 12 de junio de 2020; folio 13, consulta por dolor lumbar y se hace un plan de manejo con cita de control en 2 meses.
7. Historia clínica ocupacional de 29 de julio de 2020 folios 27 a 30, se evidencia que todo se encuentra normal el abdomen y el medico señala que el trabajador puede realizar sus funciones sin ningún tipo de restricción.
8. Historia 21 de agosto de 2020, folios 14 a 15, consulta por control, donde se tiene como diagnóstico OTROS TRASTORNOS DE LA SANGRE Y DE LOS ORGANOS, se dan recomendaciones generales, pero no señala situaciones de riesgo, tampoco emiten incapacidades.

Posterior a la última historia clínica, se tiene a folio 38 del documento 09SubsanacionDemanda, la carta de terminación del contrato. Posterior a la carta se tiene

1. El examen médico de egreso el 14 de septiembre de 2020, folios 34 a 37 en el cual señala que el examen de retiro fue satisfactorio
2. Historia clínica del 21 de octubre de 2020, folio 16 a 20, en donde se establece un diagnóstico por consulta general de control, de enfermedad renal crónica, sin observaciones, ni incapacidades. Se da una cita por nefrología para control en 6 meses.

Al ponderar las pruebas recaudadas considera esta juzgadora acertada la conclusión a que llegó el A quo, toda vez que, al momento de la terminación del vínculo contractual, el actor no contaba con restricciones, incapacidades, ni tratamientos vigentes. También cabe señalar que las últimas citas fueron por control, de las cuales no se derivó tratamientos, ni incapacidades, ni restricciones. Como lo estableció la Corte Constitucional, no se acredita la condición de debilidad manifiesta pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, ya que no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas.

El actor en efecto no cumplió con su carga probatoria y nada permite colegir que se encontraba bajo la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, por cuanto, no cualquier condición de salud genera la estabilidad, sino aquellas que verdaderamente acrediten que su estado de salud no le permite trabajar normalmente.

Ahora, la parte demandada terminó el contrato sin justa causa, por lo cual realiza el pago de una indemnización, si el demandante hubiera acreditado su condición de debilidad manifiesta, de discapacidad o de protección para presumir un despido discriminatorio, se le habría dado la carga de probar la parte demandada para demostrar la justa causa para no presumir la discriminación, pero como se encontró que el demandante no logró acreditar estabilidad laboral por condiciones de salud al momento de la terminación del contrato, a criterio de la suscrita, es necesario confirmar la decisión del juez de instancia.

En atención a las anteriores consideraciones el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

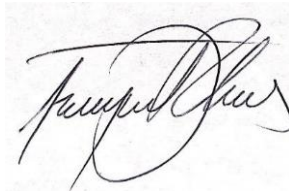
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la **Sentencia No. 357 del 22 de noviembre de 2022**, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta Instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta, el cual opera de manera automática.

TERCERO: DEVOLVER las presentes diligencias al Juzgado de origen.

La Juez,



FRANCIA YOVANNA PALACIOS DOSMAN
JUEZ 12 LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

*LA PROVIDENCIA SERÁ NOTIFICADA POR
ANOTACIÓN EN ESTADOS ELECTRÓNICOS,
Y, ADEMÁS, SE PUBLICARÁ EDICTO.*

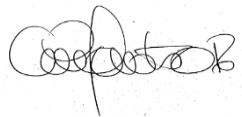
JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI



En estado No. **084** hoy notifico a las partes el auto que antecede (Art. 295 del C.G.P.).

Santiago de Cali, **24 DE MAYO DE 2023**

La secretaria,



MARICEL LONDOÑO RICARDO