



Ordinario: YEISMIR BARCO MENESES C/: SUMMAR PROCESOS S.A.S.
Radicación N°76-001-31-05-011-2018-00509-01 Juez 19° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023), hora 08:00 a.m.

ACTA No.041

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en Sala, en virtualidad TIC'S, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14- 01- 2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20- 43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20- 11632 de 2020, CSJVAA21- 31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21- 70 del 24 de agosto de 2021, Resolución 666 de 28 de abril de 2022 y Ley 2213 de 2022 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la notificación, publicidad virtual y remisión al enlace de la Rama Judicial link de sentencia escritural virtual del Despacho,

SENTENCIA No.2940

La extrabajadora ha convocado a la expatronal <SUMMAR PROCESOS S.A.S.> para que la jurisdicción declare y condene a:

DECLARACIONES:

PRIMERA: Que se ratifique la Sentencia de Tutela No. 67 del 25 de mayo de 2018, en cumplimiento de lo ordenado por el **Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cali, Radicado 2018-00105-01**, para que se declare que el despido de mi poderdante ocurrió en estado de debilidad manifiesta.

SEGUNDO: Que se confirme por vía ordinaria laboral la declaración de ILEGALIDAD del despido de la señora **YEISMIR BARCO MENESES**, del contrato de trabajo suscrito con la demandada, y en tal virtud que se reitere por esta vía la orden de reintegro laboral a un cargo de igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando al momento de la desvinculación con las mismas garantías salariales, laborales y acorde con su condición de salud.

TERCERO: Que se declare, que la señora **YEISMIR BARCO MENESES**, es acreedora, sin solución de continuidad, al pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día en que se hizo efectivo el reintegro.

CUARTO: Que se declare el pago de los aportes a la seguridad social, pensión y riesgos laborales, por el tiempo que haya estado desvinculada la señora **YEISMIR BARCO MENESES**.

QUINTO: Que se declare que al terminarse el contrato laboral sin permiso del Ministerio del Trabajo, se le adeuda a la señora **YEISMIR BARCO MENESES**, el valor equivalente a 180 días de salario por despido ilegal efectuado sin autorización del Ministerio de Protección Social, como ordena el Art. 26 de la ley 361 de 1997.

CONDENAS

1. Que se confirme, sin solución de continuidad, el reintegro de la señora **YEISMIR BARCO MENESES**, al trabajo y a la seguridad social integral.
2. Que se haga efectivo el derecho de la señora **YEISMIR BARCO MENESES**, a percibir el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día en que se hizo efectivo su reintegro.
3. Que se condene a la demandada a cancelar a la parte actora el valor equivalente a 180 días de salario por despido ilegal efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo, como ordena el art. 26 de la Ley 361 de 1997.
4. Que se condene a la demandada a cancelar a la parte actora la indemnización por despido sin justa causa.
5. Que se condene a la demandada extra y ultrapetita.
6. Que se condene a la demandada al pago de intereses moratorios desde el momento de la terminación contractual hasta el día en que se dé el pago efectivo a la Sentencia Judicial.
7. Que se condene a la demandada al pago de indexación de las sumas adeudadas.
8. Que se condene a la demandada a las costas del proceso.

... con base en hechos, petitum, pruebas, oposiciones, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes de la relación sustancial laboral y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la sentencia condenatoria No. 101 del 26/08/2022, que resolvió:

PRIMERO: En los términos de los artículos 280 y 282 del C.G del P. se declara **PARCIALMENTE** la excepción de *pago* respecto de la pretensión referida por la demandante referente al pago cesantías y aportes a la seguridad social formulada oportunamente por **Summar Procesos S.A.S.** Así mismo se declaran NO PROBADAS, las demás excepciones.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de **Yeismir Barco Meneses** de condiciones civiles conocidas en autos, producida el **28 de febrero de 2018**; en consecuencia se CONDENA a la sociedad **Summar Procesos S.A.S.**, a **REINTEGRAR DE MANERA DEFINITIVA** sin solución de continuidad a la demandante, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripciones médicas, y estudios adelantados a la fecha

debiendo para ello ser previamente valorado por los médicos de salud ocupacional de la empleadora.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad **Summar Procesos S.A.S.** a cancelar una vez ejecutoriada esta providencia, y en favor de la accionante **Yeismir Barco Meneses**, los salarios, *prima de servicios y las vacaciones*-, desde la fecha de terminación del vínculo, esto es, desde el **28 de febrero de 2018**, hasta la fecha en que fue debidamente reintegrada, teniendo como base el valor que devengaba como salario al momento de la terminación de la relación contractual, que fue de **\$ 781.242**, salario fijado para el cargo desempeñado por la sociedad demandada para el de **“operario de aseo y conserje”**.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad **Summar Procesos S.A.S.**, a cancelar en favor de **Yeismir Barco Meneses**, y una vez ejecutoriada esta providencia la suma de **(\$4.687.452)** por concepto de indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, debido a **(\$26.041)** diarios por 180 días del salario devengado al año **2018**, valor que deberá indexarse debidamente al momento en que se produzca su pago.

QUINTO: Costas a cargo de **Summar Procesos S.A.S.**, y en favor de la parte demandante, líquidense oportunamente inclúyase como agencias en derecho la suma de 7.5% del valor total global de las condenas.

SEXTO: ABSOLVER a la sociedad **Summar Procesos S.A.S.**, de todas las demás pretensiones incoadas en su contra.

Remitido en apelación por la demandada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA

LIMITES APELACIÓN DEMANDADA: ejerció el derecho de impugnación (art.29 y 31, CPCo., arts.66 y 66-A,CPTSS.) Sustenta en que: *Frente a la condena impuesta<resolutivo segundo>, pues, la demandante ha reconocido que desde el 28 de febrero que ocurre la terminación del contrato al 30 de marzo ella recibió el pago de la incapacidad por parte del fondo de pensiones, en esa confesión se haría el cómputo de salarios a partir del 01 de abril al 25 de julio de 2018, es decir, no 145 días, sino menos 30 días que comprende la incapacidad, para un total de 115 días para su reconocimiento, teniendo en cuenta la confesión realizada por la demandante.*

Manifiesta el despacho de un hecho evidente y notorio por conocimiento de la empresa demandada que representa que conocía la condición de salud de la actora a raíz de la historia clínica, sin embargo esta situación no era de conocimiento por parte de la empresa, por cuanto la demandante sí estaba incapacitada, pero no se conocía la historia o el contenido confidencial, reservado que hay en ese documento, que le compete únicamente entre la paciente e instituciones de salud, o médicos tratantes, conocimiento de la empresa más allá de que sí estuviera incapacitada y que hizo uso del art. 62 num 5 que es una enfermedad no laboral, hace uso de esa situación que no tenía conocimiento de esa historia clínica (AUDIO T.T. 51:13).

Se estudian los puntos de inconformidad de la demandada, por consonancia (art.66-A,CPTSS).

El a-quo accedió a las pretensiones del actor, considerando que: *“Si bien el art 62 lit. a numeral 15 del CST establecía como causal para la terminación del contrato de trabajo la enfermedad contagiosa crónica que tenga el trabajador y no tenga el carácter profesional que supere los 180 días de incapacidad, debe señalarse que la CCN en sentencia C-200 de 2019 estableció que esa causal no es de aplicación automático, lo que de conformidad con las normas nacionales e internacionales deben ceñirse a los protocolos de reinstalar a los trabajadores a los cargos que venían desempeñando (...) además que debe registrar la autorización del ministerio del trabajo cuando se determine la causal, so pena de declararse ineficaz.*

Está acreditado que la demandante el 26/11/2016 fue diagnosticada con síndrome de túnel carpiano bilateral, que fue operada en su mano derecha por dicho diagnóstico, al igual que su mano izquierda posteriormente, con lo expuesto es evidente que la demandante estaba en tratamiento de su padecimiento de salud que se remonta al año 2016, por el cual, fue objeto de tratamiento, cirugías, terapias e incapacidades, siendo la última de fecha 28 de febrero de 2018 al 29 de marzo de dicha anualidad.

Se concluye que el empleador tenía pleno conocimiento de los padecimientos presentados por la actora, pues, como figura en la historia clínica al momento de la finalización laboral y sólo unos días antes había sido operada de su mano izquierda, a lo que además que debido a su estado de debilidad manifiesta es apenas lógico presumir ese conocimiento de la entidad demandada.

Cuando la demandante fue desvinculada, debe señalarse que el despido es un acto discriminatorio y por ende, ineficaz, en ese orden de ideas lo lógico es que debe ser reintegrada con el pago de los salarios dejados de percibir desde su despido hasta su reintegro, como quiera que la actora fue reintegrada debido a un fallo de tutela, el despacho ordenará que el reintegro sea definitivo y en lo que respecta al pago de los aportes al sistema de seguridad social la demandada aportó constancia de los pagos desde el momento de la desvinculación al reintegro, por lo que, no se hace necesario condenar en este sentido.

Respecto al salario debe tenerse en cuenta que para el 2018 es de \$781.242 en el cargo de operario de aseo, pagaderos desde su despido hasta la fecha en que fue reintegrada por orden de tutela.

Que hubo una suspensión del contrato de trabajo desde el 23 de marzo de 2020 al 16 junio de 2022, bajo esta consideración, el despacho no podría imponer condena sobre los valores que dejó de percibir entre las calendas indicadas, pero se hace hincapié en que la demandante tiene la vía ordinaria para pedir el reconocimiento de tales valores y eventuales indemnizaciones; no se entra a revisar estos conceptos porque esto no fue debatido en el presente asunto.

Teniendo en cuenta que la demandante fue desvinculada con motivo de salud, se ordena el pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario que asciende a la suma de \$4.687.452.

El problema jurídico<de acuerdo con la impugnación de la demandada> se centra en si ¿la terminación del contrato de trabajo obedeció a las condiciones de salud de la trabajadora?; como problemas asociados ¿si la trabajadora comunicó sus eventos de salud al empleador o si éste estaba en la obligación de conocer los distintos eventos de salud de la empleada?

Hay que indicar que en el presente asunto no está en discusión que entre las partes se celebraron varios contratos de trabajo, bajo la denominación de “contrato de trabajo por ejecución de obra o labor” desde el 01/07/2014 hasta el 04/05/2015 (certificado laboral f.204, exp. 01 CuadernoOrdinarioRad201800509); nuevo contrato de prestación de servicios celebrado el 02 de junio de 2015, iniciando labores a partir del 05 de junio de 2015 (f.48-40, exp. 01 CuadernoOrdinarioRad201800509), el cuál duró hasta el 15/06/2016 (f.204, carpeta 01CuadernoOrdinarioRad201800509), y un tercer contrato de

ejecución de obra o labor desde el 16 de julio de 2016 (certificado laboral, f.204, exp. 01CuadernoOrdinarioRad201800509), dicha modalidad no está en discusión, toda vez que las partes aceptan tanto en la demanda, como en la contestación a la misma.

El primer problema jurídico, fundamental para desatar el caso, es sí la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 10 de febrero de 2018 <f.30>, obedeció a condiciones de salud –debilidad manifiesta-, lo que obliga a indagar si el patrono tuvo conocimiento de los eventos de salud.

Respecto a la afectación de salud de la demandante y siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional respecto del tema, mismos argumentos acogidos por la juez de primera instancia, tenemos que en **Sentencia T-632** del 15 de noviembre de 2016, Expediente T-5.611.320. Magistrado Ponente: AQUILES ARRIETA GÓMEZ <replicada en Sentencia T-434 de 1 de octubre de 2020. Expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. Magistrada ponente: DIANA FAJARDO RIVERA>, la Corte Constitucional dijo lo siguiente:

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: "La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras."

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: "podría afirmarse que la

discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa". Así mismo, se indicó que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral". Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, sicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...).

Descendiendo al caso que nos ocupa, con la sindéresis que debe ser regla,, y atendiendo a los parámetros dados por la Corte Constitucional, analizaremos los tres requisitos esenciales para verificar si a la demandante le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud o si por el contrario, se ha de negar.

PRIMER REQUISITO: (i) *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.*

Para nuestro caso en estudio y de acuerdo a la jurisprudencia antes transcrita, hay varias maneras de verificarse la afectación en la condición de salud, así las cosas, tenemos que con las pruebas documentales obrantes en el plenario se logró establecer que:

Obra historia clínica de la actora expedida por la SOS EPS, donde se refleja que la actora fue intervenida quirúrgicamente por "síndrome de túnel carpiano" de la mano derecha el 24 de julio de 2017 (f.95-96, carpeta 01CuadernoOrdinarioRad 201800509).

Se observa de la historia clínica que la actora presentaba incapacidad médica hasta el 19 de enero de 2018 (f.82), prorrogada hasta el 31 de enero de 2018 (f.78 digital).

La actora fue nuevamente intervenida por "síndrome de túnel carpiano" pero en esta ocasión de la mano izquierda el 19 de febrero de 2018 (f.75-76 digital), es decir, días antes de finalizar el vínculo laboral que tuvo fecha final 28/02/2018.

Indicando que son deplorables las condiciones de salud de la trabajadora que afectan sus manos, bajo el entendido que es de aseo u oficios generales.

SEGUNDO REQUISITO: (ii) *Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.*

Es claro que el empleador tenía conocimiento de esta condición de debilidad manifiesta, cumpliendo con el segundo requisito de la Corte Constitucional, porque de las pruebas arriba señaladas se extrae que la demandante fue sometida a dos intervenciones continuas e incluso quince días antes del despido, de lo cual se debió haber enterado el empleador y los representantes administrativos del patrono por las sucesivas operaciones e incapacidades, con faltas al trabajo, de inocultable conocimiento por el empleador.

(iii) *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*

Del plenario se extrae que SUMMAR PROCESOS S.A.S., a través de carta fechada el 10/02/2018 (f.30 digital), le dio por terminado el contrato de trabajo a la actora, a sabiendas de sus condiciones de salud:

Me permito notificar a usted la decisión tomada por la empresa en dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo prescrito por la ley, para el trabajador que tiene una enfermedad crónica que no le permita laborar, cuando esta condición lo mantiene incapacitado por más de 180 días.

Para tomar esta decisión me permito citar lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965 en la cláusula 15), que establece, "La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".

Como es requisito la notificación al trabajador con 15 días de antelación a la fecha de la terminación, se procede a determinar esta fecha, siendo el día 28/Feb/2018, su último día de relación laboral. El empleador ha determinado realizar todos los pagos hasta este día, a fin de cumplir con el precepto de orden legal.

En su caso, no existe calificación de pérdida de capacidad laboral; su estado de salud proviene de enfermedad general, su estado de salud no permite desempeñar el cargo, y se encuentra incapacitada por más de 180 días.

En su contenido el empleador hace énfasis en los 180 días de no desempeño del cargo por razones de salud, debido a las intervenciones quirúrgicas en mano izquierda y derecha, y las previas y consecuentes incapacidades que implica ausencia en el trabajo.

Los anteriores documentos indican que el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud que presentaba la demandante, como también que venía presentando incapacidades, tanto así que el motivo para dar por terminado el vínculo laboral por parte de la pasiva es que *"tiene una enfermedad crónica que no le permita laborar, cuando esta condición lo mantiene incapacitado"*

por más de 180 días” (f.30 carpeta ppal), luego, el empleador para finalizar el vínculo laboral del demandante, debía dar cumplimiento a lo establecido en el art.26, Ley 361 de 1997, *obligación de pedir permiso al Ministerio de Trabajo para que califique la justa causa, previa comprobación de la enfermedad específica*> .

Por otra parte, en el expediente no obra prueba siquiera sumaria, de que el empleador hubiera remitido a la actora a examen médico de retiro como lo establece el num. 7 art. 57, CST.

Por todo lo anterior, la actora adquiere el derecho a estabilidad laboral reforzada disminución física, al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

“[...]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces”.

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO donde indica:

De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

La jurisprudencia, como se observa, establece las restricciones, a principios de este siglo ‘El art. 7 del decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad en los términos del art. 5 de la ley 361 definen que la limitación moderada es aquella que se demuestra de la PCL del 15%, 25% como severa, la que es mayor al 25, pero inferior al 50% es la PCL profunda,...’, porque ya no se exige que el trabajador tenga previa calificación, hoy jurisprudencialmente basta que el trabajador esté en tratamientos o terapias y en condiciones de superación de su enfermedad y de sus secuelas, lo que lo convierte en sujeto de protección laboral, procediendo su reintegro al cargo que ocupa<al no existir prueba que el empleador solicitó autorización al ministerio del trabajo para despedida a la demandante>, que en autos se ordeno por tutela, y el objeto de este ordinario es tornarlo

definitivo, como así lo aplica el a-quo, por lo que se confirma el resolutivo segundo de la condena.

Al no ser puntos de apelación las condenas accesorias al reintegro, se confirma, en consonancia del art. 66-A CPTSS. Nadie apela por las mismas.

ADVERTENCIA A LAS PARTES Y EN ESPECIAL A LAS DEMANDADAS QUE TODOS SUS ALEGATOS FUERON ANALIZADOS Y ESTUDIADOS.- Todas las posiciones de las partes, en especial de las accionadas, fijadas a lo largo del proceso, contestación y excepciones, alegaciones de instancia en respuesta y en el momento respectivo de alegatos así como los presentados para esta instancia, quedan analizados y estudiados en las respuestas que en texto y contexto de esta providencia, se le da a cada ítem y temas que plantearon las demandadas, de manera implícita o expresa en lo que concierne a cada pasiva, que acatando prohibición de transcribir o reproducir, nos exime de reproducir<conforme al art.187 CGP.>, se tuvieron en cuenta en las argumentaciones y conclusiones finales.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR resolutivo **SEGUNDO** de la apelada sentencia condenatoria No.101 del 26 de agosto de 2022. En lo no apelado, las partes deben estarse a lo sentenciado por el a-quo. **COSTAS** a cargo de la apelante demandada infructuosa y en favor de la demandante, se fija la suma de un millón de pesos como agencias en derecho. **DEVUÉLVASE** el expediente a la oficina de origen. **LIQUÍDENSE** de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

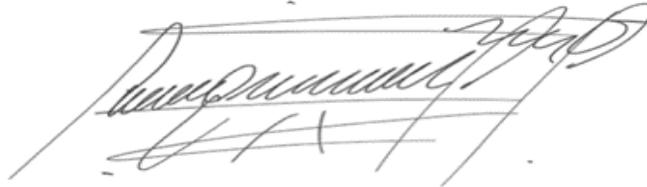
SEGUNDO. - NOTIFIQUESE con incorporación en el micrositio de la Rama Judicial correspondiente al Despacho 003 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38> y por edicto fijado en la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali.

TERCERO.- A partir del día siguiente de la notificación con inserción en el link de sentencias y notificación por edicto del despacho, comienza el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

CUARTO.- ORDENAR A SSALAB: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, **DEVUÉLVASE** inmediatamente el expediente al juzgado de origen. EN CASO tal de que sea interpuesto el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

APROBADA SALA DECISORIA 17-05-2023. NOTIFICADA EN <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38>.
OBEDÉZCASE y CÚMPLASE

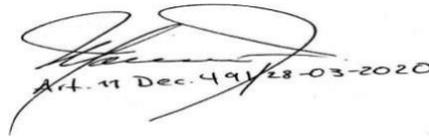
LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO