



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

Acta número: 034

Audiencia número: 451

En Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 modificatorio del artículo 82 del CPT y SS, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS contra la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS.

AUTO NUMERO: 1240

Aceptar la sustitución del mandato que se hace en favor del abogado EDICSON ALBERTO ACOSTA GUERRERO, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.057.103 de Bogotá y tarjeta profesional número 283.176 del Consejo Superior de la Judicatura, para actuar como apoderado de la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS.

La anterior decisión queda notificada con la sentencia que a continuación se profiere.

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

El apoderado de la actora al formular alegatos de conclusión ante esta instancia, solicita la modificación de la providencia impugnada en los términos expuestos al formular el recurso



de apelación, respecto a la condena por reintegro y la indemnización moratoria. Porque la demandante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, producto de la patología de origen laboral, diagnosticada como trastorno depresivo. En relación con la moratoria, considera que la interpretación dada no se ajusta a la ley, porque sólo se ha ordenado el pago de los intereses, cuando corresponde es a un día de salario por cada día de retardo hasta que se salde la deuda por salarios y prestaciones sociales. Aunado a lo anterior, se tenga en cuenta todo lo devengado como factor salarial, como se acredita en el plenario.

De otro lado, el mandatario judicial de la entidad demandada, solicita la revocatoria parcial de la providencia impugnada, en lo que tiene que ver con la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes, porque el auxilio de vivienda no es factor salarial, debiéndose tener en cuenta que la actora confesó que suscribió sin vicios del consentimiento el contrato laboral y que en él se pactó que era salario y que otras sumas se recibirían sin que tuvieran la connotación de remuneración. Donde la finalidad de otorgar el auxilio de vivienda tenía la finalidad de crear políticas y colaborar con el sostenimiento, dado que el costo de vida es muy diferente entre las diversas ciudades del país. Auxilio que no estaba atado a la prestación del servicio, porque se reconoció en su totalidad en situaciones de licencias, permisos, vacaciones, tampoco atado a evaluaciones de desempeño. Censura la forma como se contabiliza la indemnización por no consignación completa de las cesantías, sanción que no va más allá de la terminación del contrato.

A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 0405**

Presenta la actora como peticiones principales que se declare que aún se encuentra vigente la relación laboral entre las partes, la que inició el 25 de marzo de 2015. Que se declare que la renuncia presentada obedeció a un despido indirecto, al no realizarse conforme al ordenamiento jurídico, solicitando la autorización o permiso al Ministerio del Trabajo, y por lo tanto es ineficaz.

Como consecuencia de lo anterior, solicita se ordene el reintegro sin solución de continuidad con todas las consecuencias legales, como el pago de salarios, prestaciones sociales,



vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, además el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Subsidiariamente, solicita la declaratoria de la existencia del contrato que rigió del 25 de marzo de 2015 al 31 de marzo de 2016, el que finalizó por despido indirecto, reclamando el pago de la correspondiente indemnización. Además, que se reliquide los excedentes insolutos de las acreencias laborales, como prestaciones sociales, vacaciones, teniendo en cuenta los salarios reales devengados. Solicita el pago de indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST y por la no consignación de las cesantías en un fondo, la reliquidación de las horas extras, reliquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones.

En sustento de esos hechos, afirma la promotora de esta acción que celebró contrato de trabajo escrito con la entidad demandada, el que inició el 25 de marzo de 2015, para desempeñar el cargo de MEDICO UUBC, laborando hasta el 31 de marzo de 2016, ante el despido indirecto, atribuible al empleador, conforme a los hechos narrados en la correspondiente misiva y por encontrarse en debilidad manifiesta.

Que el salario que devengó de los meses de marzo a agosto de 2015 fue de \$2.808.000, del mes de septiembre y noviembre de esa anualidad, fue de \$2.839.400, habiendo recibido como remuneración en los meses de octubre y diciembre de 2015, la suma de \$2.965.000. Más el factor variable por el tiempo suplementario o de horas extras. Que de enero a marzo de 2016 el salario fue de \$2.965.000.

Que la demandada incluyó en el contrato una cláusula ineficaz, al fraccionar el salario, para pagar parte por concepto que denominó: "auxilio de vivienda" pagando por ese rubro mensualmente la suma de \$842.400, luego \$561.600 y una bonificación por valor de \$210.000.

Que, de acuerdo con los desprendibles de nómina, la demandante siempre laboró tiempo suplementario, que le fue reconocido y cancelado, pero con un salario inferior al que



devengaba y no se tuvo en cuenta como salario variable para el pago de las acreencias laborales, razón por la cual reclama la reliquidación de éstas.

Que estando en vigencia su relación laboral, empezó a sentir dolor cervical que, de moderado paso a severo, definidos como espasmos musculares debido al estrés laboral, sobrecarga de pacientes, acoso laboral, exigencias por parte de los coordinadores, quienes le exigían rapidez en la consulta de pacientes, sin importar la complejidad del caso.

Que, debido a los dolores de espalda, acudió a medicina laboral, fisiatra, neurología y neurocirugía y se sospecho que la sintomatología era de origen laboral, por ello se hicieron recomendaciones laborales para evitar la sobrecarga, atención de pacientes cada 20 minutos, pausas activas y evitar movimientos repetitivos. Recomendaciones que no fueron acatadas por los coordinadores y por ello el Médico Laboral conceptuó sobre la reubicación laboral, a consulta externa y reiterando las recomendaciones antes dadas.

Que se dio la reubicación, pero no se respetó las pausas activas, ni el tiempo en que debía atender a los pacientes, aumentando el dolor y se sumó una ansiedad y depresión, siendo diagnosticada como trastorno depresivo, remitiéndola a psiquiatría e iniciando tratamiento farmacológico, el que no pudo continuar porque quedó en embarazo y por ello la atención que continuó recibiendo fue psicológica.

Que el Médico Laboral y la EPS calificaron la patología de origen laboral, estando en desacuerdo la ARL, razón por la que fue remitida a la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, dictamen que fue apelado y remitirá a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien determinó: trastorno depresivo, enfermedad de origen laboral.

Que el 31 de marzo de 2016, no soportó el ambiente laboral, tan pesado y hostil por parte de sus superiores, que le generaban aumento en su sintomatología, por lo cual se vio obligada a renunciar, calificándolo como un despido indirecto.



## TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La entidad demandada a través de apoderada judicial da respuesta a la demanda aceptando los hechos que hacen relación con la existencia del contrato laboral, sus extremos, indicando que no es cierto que la decisión de la terminación del vínculo contractual hubiese provenído del demandado, sino que fue por decisión de la actora. Afirmando, además, que la empresa convocada al proceso siempre acató las recomendaciones elevadas por la EPS COOMEVA. Que no es cierto que hubiesen existido conductas de acoso laboral, porque de lo contrario se hubiese activado el Comité de Convivencia Laboral.

Que en el contrato de trabajo y en los sendos pactos de exclusión salarial, la actora recibía una remuneración variable, que estaba compuesta por un salario fijo, más el pago del tiempo suplementario. Donde en ese pacto salarial claramente se expuso que se le reconoce a la accionante un auxilio extralegal no constitutivo de salario y por mera liberalidad, por concepto de auxilio de vivienda no prestacional, al igual que el bono, que tampoco tiene el factor salarial que reclama la demandante.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones, aduciendo que la actora no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, porque a la empresa demandada nunca le notificaron del proceso de calificación y no estaba la parte pasiva en la obligación de solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo, máxime que fue la actora quien presentó renuncia a su cargo, data para la cual no se encontraba en proceso de calificación de invalidez, ni contaba con pérdida de la capacidad laboral. Que durante la vigencia del contrato laboral siempre se le pago de manera completa y oportuna los salarios, tiempo suplementario, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social y por último señala que hay un pacto de exclusión salarial.

Formula como excepciones de mérito que denominó: falta de causa sustantiva para la acción, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, enriquecimiento sin causa, compensación, improcedencia del reintegro y/o fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral y la innominada.



## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirime con sentencia mediante la cual el operador judicial decidió:

1. Declarar probadas parcialmente las excepciones de improcedencia del reintegro y cobro de lo no debido, respecto del despido indirecto, el reintegro solicitado junto a sus consecuencias económicas, la indemnización por despido reclamada por la demandante y la reliquidación de horas extras y recargos. Así mismo, la prescripción, respecto de las acreencias laborales causadas antes del 31 de julio de 2015. Se desestiman los demás medios exceptivos.
2. Declarar que entre LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS y la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 25 de marzo de 2015 al 30 de marzo de 2016.
3. Condenar a la demandada MEDICALL TALENTO HUMANO SAS a reconocer y pagar a la demandante LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS las prestaciones sociales, que corresponden a cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, compensación de vacaciones, sanción por la consignación incompleta de las cesantías del año 2015, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, liquidados desde el 31 de marzo de 2016 hasta el momento en que se efectúe el pago de lo adeudado por cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicio. Liquidando las acreencias laborales, salvo los intereses de mora.
4. Condenar a MEDICALL TALENTO HUMANO SAS a reajustar los aportes en pensión realizados a favor de la demandante en el período comprendido del 25 de marzo de 2015 al 30 de marzo de 2016, determinando el ingreso base de cotización de cada mes.
5. Absolver a la demandada de las demás pretensiones



Para arribar a esa conclusión, el operador judicial al analizar la terminación del contrato laboral, calificado por la parte actora como un despido indirecto, donde a la promotora de la acción le correspondía demostrar las causales que invoca en la comunicación de renuncia. Que si bien, en ese documento se invoca que la demandante presenta una patología de origen laboral y tiene recomendaciones que no fueron atendidas por el empleador y que fue víctima de acoso laboral. Pero de acuerdo con dictámenes que se acompañaron el origen de la enfermedad que padece la actora es de origen común, además las pruebas allegadas no dan la claridad que merece la enunciación de la responsabilidad del empleador, quien por demás atendió la reubicación y recomendaciones médicas. Considerando que no está en discusión las dolencias que presenta la actora, que lo que la llevó a presentar la renuncia fue la posibilidad de que su enfermedad empeorara. Concluyendo que la demandante no cumplió con el deber procesal de acreditar los motivos que llevaron a presentar la renuncia, además, que los hechos expuestos como conductas de acoso laboral tampoco fueron probados y cuya competencia para su conocimiento está radicada en el Comité de Convivencia, quien será el primer organismo encargado de investigar, sin que ello se hubiese demostrado.

Analiza la estabilidad laboral reforzada, siendo necesario para su protección que la terminación del contrato provenga por decisión del empleador, situación que no se dio en este caso, porque quien decide prescindir del contrato laboral fue la trabajadora.

En cuanto a la reclamación del auxilio de vivienda como factor salarial, aduce el A quo que el artículo 127 del CST establece que se debe entender como salario la contraprestación del servicio y el artículo 128 de la misma obra, dispone que no es salario lo que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador. Que en el contrato de trabajo en la cláusula segunda se indicó que el auxilio de vivienda y el bono no constituyen salario.

Que la representante legal de la demandada sobre el auxilio de vivienda expuso que no estaba ligado a los resultados, sino a políticas de la empresa, otorgado a todos los trabajadores. Que los señores: Oscar Javier Varela, Aida Rueda y Martha Isabel Cabrera Olaya, citados por la parte pasiva, dependientes de esa entidad, explicaron que el auxilio de



vivienda no era salario, sino que era un pago voluntario que se hacía a todos los trabajadores, sin importar que tuvieran o no vivienda, que ellos podían destinar ese dinero para el pago de administración, pagar hipoteca, donde la empresa no tenía injerencia en su destinación.

Concluyendo el operador judicial de acuerdo a la prueba documental que corresponde a las planillas de pago y la testimonial que se acredita la existencia de un beneficio económico pagado a los trabajadores desde el inicio de la relación laboral y por políticas internas de la empresa, el que constituye una prebenda por el simple hecho de ser trabajador dependiente, donde correspondía a la parte demandada, presentar prueba de la finalidad de ese rubro, omisión en que incurrió y que ante la permanencia de su pago periódico, constituye factor salarial, máxime que los declarantes claramente manifestaron que ese auxilio no estaba limitado a la consecución de vivienda, sino que era reconocido a todos los trabajadores, donde el señor Varela, expuso que estaba direccionado a un crecimiento empresarial y con ello la empresa podía aumentar el número de contratantes, es decir, que se le cambio la denominación, pero no se puede excluir como factor salarial.

En relación con el bono, consideró el operador judicial que éste no puede calificarse como salario porque su pago no fue periódico como lo fue el auxilio de vivienda, sólo se canceló en los meses de noviembre y diciembre.

Procede el despacho a acceder al reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social y que, al haberse consignado las cesantías en un fondo por menor valor, conllevaba al reconocimiento de la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Sobre la indemnización moratoria, expuso el A quo que el contrato laboral terminó el 30 de marzo de 2016 y al haberse presentado la demanda el 31 de julio de 2018, esto es, fuera del plazo de los dos años que establece el artículo 65 de CST, sólo hay lugar a acceder al pago de los intereses moratorios a la tasa máxima que se liquidarán sobre lo adeudo por prestaciones sociales.



## RECURSO DE APELACION

Inconformes contra la anterior decisión los apoderados de las partes formulan el recurso de apelación, persiguiendo cada uno la modificación parcial de la providencia impugnada. Para lograr tal cometido, presentan los siguientes argumentos:

El mandatario judicial de la actora, censura el numeral primero que declara probadas varias excepciones, entre ellas la de prescripción. Solicita sea concedido el reintegro laboral, porque se demostró un despido indirecto y la parte pasiva acepta las razones del despido. Que la comunicación que dirigió la demandante mediante la cual pone fin a la relación laboral, está motivada, indica las razones que la llevaron a esa decisión, todas por circunstancias laborales, por razones médicas, donde el empleador acepta varias de las recomendaciones, como la reubicación laboral, recomendaciones que fueron dadas para un período de 12 meses. Demostrándose que la actora es una persona protegida por la estabilidad laboral. Situación médica que era conocida por la demandada, donde nunca existió un comité de convivencia, no se le entregó a la actora copia del reglamento interno de trabajo, ni se probó que estuviera exhibido que permitiera inferir el conocimiento de éste, tampoco la parte pasiva aportó el Manual de Gestión en Salud en el Trabajo y que se hubiera seguido éste en el proceso de la actora. Concluyendo respecto a ese punto, que la demandante tenía una discapacidad, tenía recomendaciones médica y reubicación, que dan lugar a atender la petición de reintegro.

También censura la liquidación realizada por el A quo, al no tener como factor salarial el bono que era otorgado precisamente por productividad. Razón por la cual se debe tener como salario y con ello la reliquidación de las horas extras y de ahí el reajuste a las prestaciones sociales. Considerando que la liquidación presentada por el Despacho Judicial no concuerda con la realidad por no haber tenido en cuenta ese bono.

Otro punto de censura es lo relacionado con la indemnización moratoria, al considerar que el A quo no ha realizado una correcta interpretación del artículo 65 del CST.



También expresa su inconformidad en relación con la indemnización por no cancelación de las cesantías, porque no se tuvo en cuenta todos los factores salariales, como son los bonos para la liquidación de ese concepto.

La mandataria judicial de la parte demandada, solicita la revocatoria de los numerales 3, 4, y 7 de la sentencia de primera instancia, considerando que el Despacho ha realizado un análisis amplio del caso, pero desafortunadamente llega a una conclusión falsa sobre el auxilio de vivienda, porque lo consideró factor salarial, cuando no lo es, como lo dispone la Ley 50 de 1990. Además, la parte actora no solicitó la ineficacia de la cláusula que lo contempla, porque ese auxilio no se otorga por la prestación del servicio, sino que éste nació ante la necesidad de los trabajadores, quien a realizárseles una encuesta, se buscó mejorar condiciones de bienestar y así se pactó, documento que por demás no era obligatorio suscribir. Además, que al momento de la preselección de personal y luego la contratación, a la actora se expuso que tendría el auxilio de vivienda que no constituía salario, aceptando ese hecho del que nunca presentó reclamación al respecto. Concluye que no existe nexo causal entre la prestación del servicio y el auxilio de vivienda.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

En atención a los argumentos expuestos en el recurso de alzada, corresponderá a la Sala determinar: i) si se han acreditado los presupuestos para ordenarse el reintegro de la actora al servicio de la demandada, ii) si el auxilio de vivienda y el bono son factores salariales que conllevan a reliquidar las acreencias laborales, iii) cómo se debe interpretar el artículo 65 el CST y así definir si la aplicación que de éste hizo el A quo se ajusta a derecho.

No es materia de discusión la existencia del contrato laboral, máxime que al plenario se aportó una certificación emitida por la demandada, donde informa que la actora laboró para esa entidad desde el 25 de marzo de 2015 al 30 de marzo de 2016 desempeñando el cargo de Médico General (fl. 26 del expediente escaneado)



Para darle solución a las controversias planteadas la Sala se ocupará en primer lugar sobre la pretensión de reintegro. Para ello es necesario partir del hecho que para la parte actora es un despido indirecto, mientras para la pasiva se trató de una simple renuncia al cargo.

Al indicar la demandante que existió un despido indirecto, corresponde a ella acreditar que los motivos que aduce en su comunicación existieron que dieron lugar a la decisión unilateral de terminación del contrato por parte del trabajador con justa causa. Que a consideración del operador judicial la parte actora no cumplió con ese deber procesal. Argumento que fue objeto de cesura.

Se incorporó la comunicación que la actora dirige a “Virrey Solis IPS”, que tiene el siguiente contenido:

*“Por medio de la presente. Me permito expresarles mi deseo de renunciar al cargo que vengo desempeñando como médico general de consulta externa.*

*Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a múltiples causas que voy a enumerar a continuación:*

*-Adquirí una patología en columna cervical, que según mis médicos tratantes (médico laboral, fisiatra, médico general) se desencadenó por estrés laboral, por lo tanto, estar laborando en su empresa va a seguir afectando de sobremanera mi condición de salud.*

*- A pesar de las recomendaciones laborales que dio el médico laboral, de mi EPS, no se mostró respecto ni preocupación por mi salud por parte de las directivas de VIRREY SOLIS IPS, porque a pesar de que yo las presenté el día 12 de enero a gestión humana en la ciudad de Cali y debido a la respuesta que medio la señora Diana López quien refirió de forma muy despectiva que “por políticas de la empresa no se podía alargar los tiempos de consulta, pero que será enviada a Bogotá” y envié un oficio directamente a gestión humana en la ciudad de Bogotá del cual nunca recibí respuestas, se tardaron 2 meses en aprobarlas (fue escrita una carta de aprobación el día 9 de febrero, pero fue entregada a mi el día 7 de marzo) cuando mi estado de salud ya se había deteriorado.*

*- En múltiples ocasiones fui víctima de acoso laboral por parte de las siguientes personas:....”*

De acuerdo con el anterior documental, son dos los motivos que anuncia la actora la llevaron a terminar el contrato laboral:

- a) conductas de acoso laboral. Pero como lo concluyó el A quo, ello no quedó demostrado en el plenario, ni se allegó por parte de la trabajadora denuncia sobre ese hecho que la hubiese instaurado ante el Comité de Convivencia o cualquiera otra



dependencia de la empresa, o que hubiese instaurado ante la jurisdicción laboral demanda sobre esos hechos.

- b) El incumplimiento de las recomendaciones laborales que diera el médico, considerando la parte actora, que *“no se mostró respecto ni preocupación por mi salud por parte de las directivas de VIRREY SOLIS IPS, porque a pesar de que yo las presenté el día 12 de enero a gestión humana en la ciudad de Cali y debido a la respuesta que medio la señora Diana López quien refirió de forma muy despectiva que “por políticas de la empresa no se podía alargar los tiempos de consulta, pero que será enviada a Bogotá” y envié un oficio directamente a gestión humana en la ciudad de Bogotá del cual nunca recibí respuestas, se tardaron 2 meses en aprobarlas (fue escrita una carta de aprobación el día 9 de febrero, pero fue entregada a mi el día 7 de marzo) cuando mi estado de salud ya se había deteriorado”*

Mediante misiva enviada a la actora el 06 de abril de 2016, la entidad demandada acepta la renuncia presentada por la actora, a partir del 31 de marzo de 2016, en la que se observa el siguiente texto: *“Ahora bien, en cuanto al trato desobligante por parte de unos funcionarios de la empresa, es preciso anotar que en la vigencia de la relación laboral con Medical TH usted no presentó queja alguna por los hechos mencionados, motivo por el que no es posible pronunciarse al respecto”*. (fl. 182 del expediente escaneado)

Se allegó con la demanda los siguientes documentos:

1. Copia de la historia laboral de Sinergia Salud Unidad Básica, fechada el 24 de septiembre de 2015. El motivo de la consulta: persistencia de dolor cervical. Como plan de manejo se anotó: *“Paciente con cervicalgia crónica – pendiente manejo por fisiatra- se solicita valoración del puesto de trabajo – se ordena terapia física 10 ss- se dan recomendaciones laborales- paciente debe continuar en seguimiento con M.L: control en un mes..”* (Resaltado fuera del texto -fl. 95 del expediente escaneado)
2. Copia de la historia laboral de Sinergia Salud Unidad Básica, fechada el 27 de noviembre de 2015. En la que se anota: *“enfermedad actual: paciente con diagnóstico de cervicalgia crónica con muy poca mejoría al manejo- valorada por*



*fisiatra quien da TTO con terapia física – tiene resultado de RMN tomada el 9/11/2015 que reporta discopatía degenerativa leve y abombamiento de annulus fibroso....” Como plan de manejo se anotó: “refiere que las recomendaciones por parte de la empresa se están cumpliendo parcialmente – pero se está viviendo una situación de estrés laboral debido a que el ambiente es tenso. Nota que hay presiones sobre la productividad – refiere que le hacen llamados de atención constantemente – le están creando un ambiente difícil con los compañeros de trabajo refiriéndose a que no atiende los pacientes en el tiempo que ellos solicitan (15 minutos) esto hace que se incremente la cervicalgia, por lo cual recomiendo que la paciente debe ser reubicada en un ambiente laboral donde no este expuesta a tanta presión. (Resaltado fuera del texto -fl. 97 del expediente escaneado)*

3. Se incorporó un documento titulado “control de modificaciones”, que proviene de la demandada, de fecha 24 de diciembre de 2015 y en él se anota la modificación del contrato que iniciaría el 01 de enero de 2016 por recomendación médica (fl. 185 del expediente escaneado)
4. Copia de la historia laboral de Sinergia Salud Unidad Básica, fechada el 08 de enero de 2016. En la que se anota como plan de manejo: “*paciente con cuadro de cervicalgia discopatía degenerativa leve en manejo por fisioterapia sintomática en la actualidad con antecedentes de estrés laboral ya se encuentra reubicada en consulta externa... se dan recomendaciones para laborar 6 horas, atención de pacientes cada 20 minutos y por cada hora realizar pausas activas cinco minutos...” (Resaltado fuera del texto -fl. 98 del expediente escaneado)*
5. El día 8 de enero de 2016 COOMEVA EPS envía comunicación a la empresa demandada donde anota las recomendaciones laborales, que debían de hacerse por un espacio de 12 meses, y ésta consistía. “*realizar actividades, atención de pacientes cada 20 minutos según la normatividad, evitar movimientos repetitivos de columna cervical.*” ..”*Puede realizar actividades en horario diurno de consulta externa que no sobre pasen las 6 horas contratadas.*” (fl. 183 del expediente escaneado)
6. El 09 de febrero de 2016 la empresa demandada remite oficio a la demandante que refiere: “*asunto: remisión de carta de recomendaciones laborales*” y en parte del texto es el siguiente: “*Como políticas del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de MEDICALL TH – Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, tenemos a cargo el*



*seguimiento de los casos en los cuales existe recomendaciones laborales. Es por ello que allegamos el presente documento de recomendaciones laborales emitidas por la EPS COOMEVA, la cual deberá ceñir sus funciones en pro de obtener un resultado favorable de salud.”*. Se transcriben las recomendaciones escritas en la carta del 09 de enero de 2016 por COOMEVA EPS (fl. 184 del expediente escaneado)

7. Copia del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, practicado el 23 de marzo de 2018, donde se anota: *“diagnóstico: discopatía cervical multinivel y trastorno depresivo de la conducta”*. Igualmente se lee en el acápite de los conceptos médicos: *“Especialidad Neurocirugía. Fecha 19/04/2016. 10 meses de evolución del dolor cervical, maneja con AINES y terapia física sin mejoría ..... Diagnóstico: síndrome miofascial cervical”* concepto de *“Especialidad. Psiquiatría: “... paralelamente en agosto de 2015 le empezó un estado emocional negativo, con llanto, tristeza sin motivo, además pérdida del interés, irritabilidad. Fue reubicada en dic de 2015 a consulta externa, por el dolor y la tristeza seguían, tenía ideas de muerte.”*. Considera ese organismo que el trastorno depresivo de la conducta tiene origen en una enfermedad laboral y la discopatía cervical multinivel tiene origen común (fl. 73 a 78 del expediente escaneado)
8. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 30 de octubre de 2017 le remite comunicación a POSITIVA SEGUROS S.A., solicitando el análisis del puesto de trabajo de la actora (fl. 90)

Retomando la carta mediante la cual la actora presenta renuncia a su cargo de Médico General a servicio de la demandada, motivada como se anotó en líneas anteriores ante el incumplimiento de las recomendaciones médicas que conllevó a su consideración a presentar un deterioro en su salud. De acuerdo con la historia clínica igualmente citada en este proveído, se demostró que la actora presenta *“un cuadro de cervicalgia discopatía degenerativa leve”* y estrés laboral. El galeno de la EPS el 27 de noviembre de 2015 recomienda la reubicación laboral, la que la empresa acepta tal como se observa en el documento denominado “control de modificaciones”, pero la modificación del contrato sería a partir del 01 de enero de 2016 (fl. 185 del expediente escaneado). Además, el 08 de enero de 2016, COOMEVA EPS le manifiesta por escrito las recomendaciones que se deben atender en el caso de la actora, y que sólo el 09 de febrero de 2016 la empresa demandada



remite oficio a la demandante que refiere: “*asunto: remisión de carta de recomendaciones laborales*”.

De acuerdo con las documentales citadas, se ha acreditado la despreocupación de entidad la demandada en seguir de manera inmediata las recomendaciones, la primera que era la reubicación que se da el 27 de noviembre de 2015 fue acatada el 01 de enero de 2016 y el cambio de tiempo para atención de pacientes y modificación de la jornada laboral que fue notificada a la empresa por COOMEVA EPS el 08 de enero de 2016, sólo fue atendida el 09 de febrero de esa anualidad. Encontrándose acreditada con la historia médica de la actora, que después de la desvinculación su problema de salud continuo como se observa con la cita médica del 14 de septiembre de 2016 (fl. 99), 29 de mayo de 2018 (fl. 94) a tal punto que al la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 30 de octubre de 2017 le remite comunicación a POSITIVA SEGUROS S.A., solicitando el análisis del puesto de trabajo de la actora (fl. 90) y posteriormente determina que presenta una pérdida de la capacidad laboral generada por el trastorno depresivo de la conducta tiene origen en una enfermedad laboral y la discopatía cervical multinivel tiene origen común (fl. 73 a 78 del expediente escaneado).

Para la Sala, si se trató de un despido indirecto, al haber omitido la entidad demandada acatar oportunamente las recomendaciones médicas, no se observa que se haya implementado en el caso particular de la actora el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Como lo define la Ley 1562 de 2012. Máxime que la entidad demandada es una prestadora del servicio de salud y al ser la actora profesional en medicina, le permitían establecer que el no acatamiento de las directrices médicas agravaría su problema de salud, como a la postre resultó afectado y al ponderar la salud y el trabajo y ver que las recomendaciones médicas no eran atendidas, decide presentar la carta de renuncia, en la que cita el motivo de esa decisión y que de acuerdo con el material probatorio antes citado, conllevaron a determinar que en efecto el empleador incumplió el deber de sus obligaciones



como lo establece el artículo 57 del CST y las normas de seguridad en el trabajo dispuestas en el Decreto 1072 de 2015.

Conforme a lo anterior, procede el reintegro solicitado por la parte actora, porque de acuerdo con la prueba documental antes citada, la doctora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS, presentaba problemas de salud, tenía restricciones médicas cuando se vio obligada a renunciar, por lo tanto, goza de la estabilidad laboral reforzada, que tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *“ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*.

Bajo las anteriores consideraciones se revocará ese preciso punto de la sentencia de primera instancia, debiendo la entidad demandada reintegrar dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria de esta providencia a la doctora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS, a un cargo igual o superior al que ostentaba al momento de la terminación del contrato laboral, previo concepto del médico tratante, a fin de que se establezca las condiciones en que ella prestará el servicio, dado la patología que presenta, sin que pueda existir desmejoras laborales. Estudio que se hará a la ejecutoria de esta providencia. Igualmente, deberá cancelar a favor de la demandante: los salarios insolutos, las cesantías y sus intereses y primas de servicios, dejados de percibir, desde el 01 de abril de 2016, hasta cuando se produzca su reintegro, junto con los aumentos legales y aportes a la seguridad social integral, por todo el tiempo que ha estado cesante.



La otra controversia que nos ocupa, es la determinación si el auxilio de vivienda y el bono, son factor salarial y por lo tanto tiene incidencia en la liquidación de las acreencias laborales.

Respecto al auxilio de vivienda, consideró el A quo que éste era factor salarial, decisión censurada por la parte pasiva. Para definir ese punto de discusión, la Sala revisa el contrato laboral, el que fue aportado por las dos partes, observándose que en la cláusula segunda se pactó un salario básico de \$1.890.000 mensuales.

En el párrafo primero de ese contrato se estableció:

*“En observancia de lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con lo dispuesto por el artículo 128 del C.S.T. las partes acuerdan que MEDICALL TALENTO HUMANO SAS reconocerá y pagará al trabajador a título de beneficio NO constitutivo de salario y/o de factor prestacional, la suma de ochocientos mil diez pesos M/cte (\$810.000) y un Bono de Urgencias por valor de cero pesos M/cte. (o) que en ningún caso será constitutivo de factor prestacional o salarial”*

Igualmente se acompañó otro sí del contrato laboral de la actora, donde se modifica el valor del salario a \$2.246.400, el auxilio de vivienda se fija en \$561.600 y el bono por \$210.000 (fl. 179 y s.s.)

El artículo 127 del CST define lo que se debe entender por salario, esto es, la remuneración que recibe el trabajador como contraprestación del servicio sea la forma o denominación que se adopte; y el artículo 128 de la misma obra, dispone que no constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador.

Tanto en el contrato laboral como en la modificación a éste, se determinó que no constituye salario, ni el auxilio de vivienda ni el bono, sin que se hubiese indicado cual era la finalidad de ese reconocimiento. Donde los señores: Oscar Javier Varela, Aida Rueda y Martha Isabel Cabrera Olaya, trabajadores al servicio de la demandada, unánimemente, expusieron que el auxilio de vivienda no era salario, sino que era un pago voluntario que se hacía a todos los trabajadores, sin importar que tuvieran o no vivienda, que ellos podían destinar ese dinero para el pago de administración, pagar hipoteca, donde la empresa no tenía injerencia en su



destinación. De los dichos de los deponentes, para la Sala resulta claro que la entidad demandada pretende desconocer como salario lo que cancela a título de “auxilio de vivienda”, porque si no es utilizado para ese fin, como sería para la adquisición de ésta, para la reparación, para el pago de préstamo que se hizo para la compra de vivienda, sino que se reconocía a todos los trabajadores, sin exigencia, porque no tenía la finalidad de dar vivienda o de ayudar a amortiguar los gastos de ésta, por lo tanto, esa remuneración si era salario, máxime que era cancelada mensualmente como se observa en las planillas de pago (fls. 44 a 57).

Bajo las anteriores consideraciones, no resultan atendibles los argumentos de la parte demandada al formular el recurso de apelación, quien expresa que ese auxilio de vivienda nace ante la necesidad de los trabajadores, quien a realizárseles una encuesta, se buscó mejorar condiciones de bienestar. Afirmación sin eco probatorio. Y el hecho de que al momento de la pre selección de persona y con la firma del contrato se indique que ese concepto no es factor salarial, no lleva a que esa sea la realidad, sino que como se expuso en líneas anteriores, bajo ese rubro se cancelaba salario, porque el trabajador podía disponer de él sin restricción alguna, máxime que no se reglamentó su pago y por el contrario era para todos los trabajadores y su pago fue habitual, periódico y permanente.

En relación con el concepto “bono de urgencias”, el que el A quo determinó que no era factor salarial porque la cancelación de este no fue todos los meses.

Al revisarse las planillas de nómina incorporadas de folios 44 a 57, se observa el pago por concepto de “bono adicional”, en los meses de noviembre y diciembre de 2015, el primero por valor de \$154.000 y el segundo por \$196.000 (fls. 53 y 54). Pero se debe tener en cuenta que, al suscribirse el contrato laboral, en el párrafo de la cláusula que hace referencia a la remuneración, se dijo que ese bono era de cero pesos y con la modificación del contrato, que rigió a partir del 01 de noviembre de 2015 (fl. 67), se determinó que el bono era de \$210.000 mensuales, sin que la parte actora hubiese allegado copia de lo devengado en los meses de enero a marzo de 2016.



Para la Sala, tal como lo determinó respecto al auxilio de vivienda, la entidad demandada no aclara porque se determina que no es factor salarial, ni cuál fue el objetivo de su reconocimiento, cuáles eran las condiciones para el pago. Omisiones que llevan a declarar que ese concepto se recibe como retribución del servicio prestado, porque a la actora le correspondía acreditar que recibió ese pago y al empleador demostrar que no era factor salarial, acreditación que no solo se da por haberlo estipulado en el contrato de trabajo o en la modificación que se hizo a éste, era deber haber probado que ese bono tenía una finalidad, para que no fuera factor salarial.

Al concederse la calidad de factor salarial al bono de urgencias, éste se aplicaría a la prima de servicios del segundo semestre de 2015 y a las cesantías del 2015 a consignar a más tardar el 15 de febrero de 2016, a los intereses a las cesantías y a las vacaciones.

El a quo consideró que estaban prescritas reclamaciones que corresponden a derechos causados antes del 31 de julio de 2015. Decisión que censuró la parte actora, pero que se mantendrá porque la demanda fue presentada el 31 de julio de 2018 y no hay prueba de reclamación previa que hubiese interrumpido la prescripción, razón por la cual, en atención al artículo 151 del CPL y SS., están prescritos los derechos causados tres años antes de la presentación de la demanda.

El fenómeno extintivo de las obligaciones no cubre la reliquidación de las de servicios del segundo semestre de 2015 y a las cesantías del 2015 a consignar a más tardar el 15 de febrero de 2016, a los intereses a las cesantías y a las vacaciones, porque son derechos que se causan después del 31 de julio de 2015.

Para efectos de hacer la liquidación, la Sala toma los valores indicados en la sentencia de primera instancia y sólo agrega lo devengado a título de bono que es factor salarial, así:

	salario - sentencia	bono	salario real
mar-15	561.600,00		561.600,00
abr-15	2.080.800,00		2.080.800,00
may-15	3.018.210,00		3.018.210,00
jun-15	3.362.190,00		3.362.190,00
jul-15	3.218.820,00		3.218.820,00



ago-15	3.647.202,00		3.647.202,00
sep-15	2.920.320,00		2.920.320,00
oct-15	3.609.476,00		3.609.476,00
nov-15	2.515.550,00	154.000,00	2.669.550,00
dic-15	3.289.754,00	196.000,00	3.485.754,00
ene-16	2.965.000,00		2.965.000,00
feb-16	2.965.000,00		2.965.000,00
mar-16	2.965.000,00		2.965.000,00

Para efectos de liquidar el auxilio de cesantías, se hace anualmente de conformidad con la Ley 50 de 1990. De acuerdo con el contrato laboral (fl. 66) éste inició el 25 de marzo de 2015 y su liquidación es al 31 de diciembre de esa anualidad, por lo tanto, corresponde a 9 meses y 8 días, que es igual a 278 días, que se multiplican por el salario variable. Dando el siguiente resultado:

CESANTIAS	
	salario real
mar-15	561.600,00
abr-15	2.080.800,00
may-15	3.018.210,00
jun-15	3.362.190,00
jul-15	3.218.820,00
ago-15	3.647.202,00
sep-15	2.920.320,00
oct-15	3.609.476,00
nov-15	2.669.550,00
dic-15	3.485.754,00
salario total	28.573.922,00
salario promedio (días)	278
salario promedio diario	102.783,89
salario promedio mensual	3.083.516,76
cesantías:	<b>2.381.160,17</b>
consignó (fl. 55)	1.890.557,00
diferencia	<b>490.603,17</b>

La diferencia de las cesantías, será consignada en el fondo al que se encuentre afiliada la demandante.



En relación con los intereses a las cesantías, se extrae sobre el saldo de las cesantías a 31 de diciembre, como sigue

INTERESES A LA CESANTIA	
interés sobre el saldo de cesantías	<b>220.654,18</b>
consigno (fl. 55)	173.931,00
Diferencia	<b>46.723,18</b>

La prima de servicios, solo será la correspondiente al segundo semestre de 2015.

PRIMA DE SERVICIOS	
jul-15	3.218.820,00
ago-15	3.647.202,00
sep-15	2.920.320,00
oct-15	3.609.476,00
nov-15	2.669.550,00
dic-15	3.485.754,00
salario total	20.483.033,52
SALARIO PROMEDIO MENSUAL	3.413.839
PRIMA	<b>1.706.919,46</b>
consigno (fl. 54)	31.200,00
Diferencia	<b>1.675.719,46</b>

Para las vacaciones se cancelan no a la fecha de terminación del contrato, sino cada vez que se causan, que fue el 25 de marzo de 2016

VACACIONES	
mar-15	561.600,00
abr-15	2.080.800,00
may-15	3.018.210,00
jun-15	3.362.190,00
jul-15	3.218.820,00
ago-15	3.647.202,00
sep-15	2.920.320,00
oct-15	3.609.476,00
nov-15	2.669.550,00
dic-15	3.485.754,00



ene-16	2.965.000,00
feb-16	2.965.000,00
24/03/16	2.470.833,00
SALARIO TOTAL	36.974.755,00
SALARIO PROMEDIO MES	3.081.229,58
VACACIONES	<b>1.540.614,79</b>
Consignó al 31 de marzo (fl. 27)	1.550.807,00

Ante la excepción de compensación, no hay mayor valor por concepto de vacaciones, por el contrario, queda un saldo a favor de \$10.192.21, sumado a lo que se cancela por prestaciones definitivas (fl. 27) \$706.757, da un valor a compensar de \$716.948.21. suma que se restará a la diferencia por concepto de prima de servicios, para condenarse a la demandada al pago por ese concepto de **\$958.771.25**

Se debió consignar la cesantía completa, y su omisión conlleva el reconocimiento de la sanción moratoria como lo determinó el A quo, pero su liquidación corresponde a una anualidad, porque el contrato aún no ha terminado. Adeudándose por ese concepto la suma de \$37.002.201.15, que resulta de multiplicar el salario diario de \$102.783.89, por 360 días.

En relación con la condena de intereses moratorios impuesta por el no pago completo de las prestaciones sociales. Decisión que ha sido censurada por la parte demandante, al considerar que hay una interpretación errada del artículo 65 del CST.

Para la Sala, resulta irrelevante el estudio de la interpretación de la norma que consagra la indemnización moratoria, porque al tenor del artículo 65 del CST, esa sanción se impone a la terminación del contrato, que, en este caso, ante el reintegro que se ordena en esta providencia, el vínculo laboral aún se mantiene, razón por la cual se revocará ese punto de la sentencia.

Se ordenará a la demandada a cancelar la diferencia de los aportes en pensiones al fondo al que se encuentre vinculada la demandante, indicándose los salarios reales, antes fijados en esta providencia.



Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por los apoderados de las partes en los alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora de la acción. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

### DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO.- MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación para en su lugar, declarar probada parcialmente la excepción de compensación y probada parcialmente la excepción de prescripción respecto a las prestaciones sociales causadas antes del 31 de julio de 2015.

**SEGUNDO.- MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación para en su lugar, declarar que entre la señora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS y la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS existe un contrato laboral a término indefinido que inició el 25 de marzo de 2015.

**TERCERO. ADICIONAR** la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en el sentido de CONDENAR a la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO a reintegrar dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria de esta providencia a la doctora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS, a un cargo igual o superior al que ostentaba al momento de la terminación del contrato laboral, previo concepto del médico tratante, a fin de que se establezca las condiciones en que ella prestará el servicio, dado la patología que presenta, sin que pueda



existir desmejoras laborales. Estudio que se hará a la ejecutoria de esta providencia. Igualmente, deberá cancelar a favor de la demandante: los salarios insolutos, las cesantías y sus intereses y primas de servicios, dejados de percibir, desde el 01 de abril de 2016, hasta cuando se produzca su reintegro, junto con los aumentos legales y aportes a la seguridad social integral, por todo el tiempo que ha estado cesante.

**CUARTO.- . ADICIONAR y MODIFICAR** el numeral tercero de la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en el sentido de declarar que el auxilio de vivienda y bono de urgencias son factores salariales. Condenar a la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS a pagar a la ejecutoria de esta providencia a la señora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS, las siguientes sumas y por los siguientes conceptos:

- a) Diferencia de intereses a las cesantías a 31 de diciembre de 2015: \$46.723.18
- b) Diferencia de prima de servicios del segundo semestre de 2015, cuyo valor total se ha compensado, quedado a deber: \$958.771.25.
- c) Indemnización moratoria por no consignación del valor completo de las cesantías del 2015: \$37.002.201.15.

Condenar la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO SAS deberá depositar al fondo de cesantías a la que se encuentre vinculada la actora la suma de \$490.603.17, que corresponde a la diferencia del valor de esa prestación social liquidada al 31 de diciembre de 2015.

Absolver a la demandada del pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

**QUINTO.- MODIFICAR** el numeral cuarto de la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en su lugar, CONDENAR a la a la sociedad a pagar al fondo de pensiones al que se encuentre vinculada la señora LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS, la diferencia que corresponde



a los aportes en pensiones, teniendo en cuenta los siguientes salarios reales devengados por la demandante.

APORTES	
PERIODO	SALARIO REAL
mar-15	561.600,00
abr-15	2.080.800,00
may-15	3.018.210,00
jun-15	3.362.190,00
jul-15	3.218.820,00
ago-15	3.647.202,00
sep-15	2.920.320,00
oct-15	3.609.476,00
nov-15	2.669.550,00
dic-15	3.485.754,00
ene-16	2.965.000,00
feb-16	2.965.000,00
mar-16	2.965.000,00

**SEXTO .-CONFIRMAR** en lo restante la sentencia número 205 del 11 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación

**SEPTIMO .- COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la actora. Fijese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

#### **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE**

El fallo que antecede fue discutido y aprobado

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos personales de los apoderados judiciales de las partes.

DEMANDANTE: LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
LADY ESMERALDA ESPAÑA BOLAÑOS  
VS. MEDICALL TALENTO HUMANO SAS  
RAD. 76-001-31-05-011-2018-00430-01

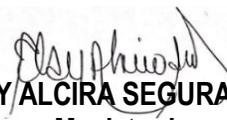
APODERADO: ORLIN DAVID CAICEDO HURTADO

ORLINCAICEDO@HOTMAIL.COM

DEMANDADO: MEDICALL TALENTO HUMANO SAS  
APODERADO. EDICSON ALBERTO ACOSTA GUERRERO  
www.medicalltb.com  
dr.acosta.bogota@gmail.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella  
intervinieron.

**Los Magistrados**

  
ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ  
Magistrada

  
JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA  
Magistrado

  
CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ  
Magistrada  
Rad. 011-2018-00430-01