



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

Sala Laboral

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario – Apelación de Sentencia -</b>
<b>Demandante</b>	<b>JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA</b>
<b>Demandados</b>	<b>INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION.</b>
<b>Radicación</b>	<b>760013105009202100298 01</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrado en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</b>
<b>Sub Temas</b>	Para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, se debe tener en cuenta <b>(i)</b> que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, <b>(ii)</b> que el empleador tenga conocimiento de tal situación y <b>(iii)</b> que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de febrero de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la **demandante**, en contra de la **Sentencia No. 399 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Noveno Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

### **Alegatos de Conclusión**

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

## SENTENCIA No. 017

### Antecedentes

**JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, presentó demanda en contra de la empresa **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, con miras a que se declare que **estando en estado de debilidad manifiesta, fue despedida sin justa causa** por la demandada y sin autorización del Ministerio del Trabajo; que debe operar la estabilidad laboral reforzada, por lo que la empresa demandada debe ser condenada a **reintegrarla** al mismo cargo que tenía al ser despedida o a uno de igual o superior categoría, el cual desempeñó siempre en la ciudad de Cali.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se condene a la demandada a **pagar los salarios, cesantías y sus intereses, primas, vacaciones, cotizaciones a seguridad social integral** dejados de percibir desde el despido hasta cuando sea efectivamente reintegrada, a la **sanción de 180 días** por no haber la demandada esperado, que el Ministerio del Trabajo le hubiera autorizado su despido.

Independientemente de las pretensiones principales, la demandada deberá reconocer y pagar, **la indemnización plena de perjuicios materiales y morales por culpa patronal** en la agudización de las patologías que padece adquiridas en desarrollo de su actividad laboral estando a su servicio.

### Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, el 23 de febrero de 2015 ingresó a trabajar a la empresa accionada, en el cargo de mercaderista mediante un contrato a término indefinido.

Que, se enfermó de forma grave, física y mentalmente, por lo que estuvo incapacitada por más de cuatro años, razón por la cual el empleador comenzó un proceso de acoso laboral para que renunciara,

ya que aducían que estaba fingiendo. Señaló que, la demandada la denunció penalmente ante la fiscalía por supuesta estafa, sobre la base de que no tenía ninguna enfermedad que le impidiera trabajar y que todo era una simulación.

Que, la demandada empezó proceso ante el Ministerio de Trabajo para que se le autorizara su despido, aduciendo la existencia de una justa causa, por estar supuestamente fingiendo incapacidad para no trabajar, el cual fue negado en primera instancia, según resolución 0862 del 4 de abril de 2019, ante la cual la empresa el 20 de mayo de 2019, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación. Que, mediante resolución 2308 del 11 de septiembre de 2019 se resolvió el recurso de reposición confirmando la decisión inicial y concediendo la apelación, y, finalmente, el Ministerio de Trabajo confirmó la negativa de permiso para despedir mediante resolución 0345 de noviembre 24 de 2020.

Que, sin embargo, la empresa decidió despedirla aduciendo supuesta justa causa el 17 de septiembre de 2019, sin esperar el resultado de la impugnación que formuló a la resolución inicial.

Dijo que, la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen No. 63484281-7074 del 12 de diciembre de 2019, le recalificó la PCL en 43.76% con fecha de estructuración 26 de marzo de 2019, porque ya la Junta Nacional de Calificación en el año 2018 la había calificado con el 37.14% de PCL con fecha de estructuración el 11 de mayo de 2017 y la EPS SOS le había determinado el 43.11% de PCL y fecha de estructuración el 25 de junio de 2019.

Que, en el momento del despido tenía un conjunto de enfermedades que están relacionadas en el dictamen de la Junta Regional ya referido, tales como: hipertensión, hipotiroidismo, trastorno mixto de ansiedad y depresión, fibromialgia, condromalacia de la rótula bilateral, vértigo de origen central, gastritis crónica, insuficiencia venosa crónica bilateral, trastorno de disco lumbar, con radiculopatía, síncope vasvagal en manejo con cardióloga, dolor en cadera izquierda en manejo con ortopedia, por lo que usaba bastón, apnea del sueño y síncope

neurocriogénico.

Refirió que, al momento del despido, la empresa le dio orden de examen médico de retiro, pero para hacérselo en Manizales a lo cual la demandante manifestó su imposibilidad física y económica para ir hasta esa ciudad y solicitó autorización para hacerlo en Cali, porque además por su estado necesitaba compañía, pero la empresa demandada no autorizó en esas condiciones el examen médico de egreso.

La demandada **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“Inexistencia de estabilidad laboral reforzada en favor de la señora JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA”**; **“Inexistencia de la obligación”**; **“Improcedencia del reintegro”**; **“Falta de causa y cobro de lo no debido”**; **“Buena fe”**; **“Prescripción”**; **“Compensación”** y la **“Genérica”**<sup>1</sup>.

#### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 399 del 18 de noviembre de 2021**, **declarando** probada la excepción de “improcedencia del reintegro”, **absolviendo** a la sociedad a la demandada de las pretensiones de la demanda y **condenado** en costas a la demandante.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, al revisar la prueba documental, evidenció que, la demandante llevaba apenas 6 meses de estar laborando con la empresa accionada cuando fue incapacitada, pues ingresó el 23 de febrero de 2015 y según se mencionó en los documentos fue incapacidad desde el 28 de agosto de 2015, habiéndose determinado su mejoría médica máxima el 20 de junio de 2019, es decir que permaneció incapacitada por más de 4 años, durante los cuales la empresa mantuvo el vínculo laboral con ella, pese a la condición que esta presentaba.

---

<sup>1</sup> Minúsculas y negrillas son propias del texto.

Que, cuando el empleador detectó que durante 3 meses estuvo desarrollando un diplomado de actuación entre agosto y noviembre de 2018, lo que estimó, iba en contravía de las indicaciones médicas, pues estaba incapacitada para laborar, pero no para acudir a otro tipo de actividades como las que se evidenciaban en las publicaciones en redes sociales y sin habersele concedido incapacidad a la actora, el 13 de noviembre de 2018, no se reintegró a sus labores.

Que, a partir de esas situaciones y dada la condición de salud que presentaba la trabajadora, la empresa acudió a la Oficina de Trabajo, solicitando autorización para la terminación del vínculo laboral, pero como no le fue concedida, en su calidad de empleador decidió terminar el contrato de trabajo invocando como justa causa el no haberse presentado a laborar el 12 de noviembre de 2018 y, sumado a ello, el hecho de dedicarse durante tres meses de su incapacidad a adelantar un diplomado de actuación.

Que, la última incapacidad le fue concedida a la actora fue hasta el 20 de julio de 2019 y a partir del 22 de julio de 2019, la empresa le concedió tres periodos de vacaciones remuneradas los que se prolongaron del 22 de julio de 2019 al 13 de septiembre de ese mismo año, siendo terminado el vínculo de manera unilateral por la demandada el 17 de septiembre de 2019, sin que con posterioridad a la última incapacidad, la cual venció según la demandada el 20 de julio de 2019, a la actora le fuera concedida otra incapacidad, es decir, para la fecha del despido la actora llevaba 57 días sin incapacidad.

No encontró prueba la *A quo*, de que tuviera restricciones o recomendaciones médicas, para desarrollar normalmente su actividad laboral, pese a la pérdida de capacidad laboral que presentaba para la época del despido, la cual no superaba el 50%, y lo se le había diagnosticado por parte de la EPS, era que debía reintegrarse a sus labores, por cuanto después de ser valorada por el equipo médico tratante, éste consideró que había alcanzado la mejoría médica máxima, lo cual permite presumir que el reintegro a sus labores, debía respetar la condición médica que presentaba pero no impedía su retorno a la empresa.

Concluyó que, el despido de la actora no se debió a su condición de salud, pues lo que se advierte es que, durante el tiempo que permaneció incapacitada la empresa siempre fue respetuosa de las incapacidades que le impedían desempeñar sus funciones regularmente, situación que mantuvo la accionada por más de cuatro años, al punto que solo al detectar ciertos comportamientos irregulares de la actora acudió al Ministerio de Trabajo, para solicitar la correspondiente autorización de la terminación del vínculo laboral, entidad que la negó en atención a las incapacidades que venía presentando la actora.

Que, para el momento del despido no se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada y aun asumiendo lo contrario el despido no obedeció a sus condiciones de salud, porque según la jurisprudencia esa estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas, como situaciones de indisciplina que autoricen a la terminación unilateral del contrato, deben observarse las reglas del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose el derecho a la defensa que le asiste al empleador de informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador controvertir las razones aludidas, como en el presente caso al llamar a la actora a descargos.

Finalmente dijo que, el despido obedeció al abuso que ejerció la trabajadora cuando por más de 15 días, no prestó sus servicios a la empresa sin justificación alguna, pues lo único que alegó fue que se le había olvidado reportar a la empresa la incapacidad y que estaba confiada que el médico le iba a expedir una incapacidad retroactiva lo cual no ocurrió.

### **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión, **recurrió** la **demandante**.

Manifestó que, el fallo va en contravía de las calificaciones que demuestran que estaba en estado de debilidad manifiesta al momento

del despido, por lo tanto, solicitó que se revise el fallo y se revoque, para en su lugar se declaren las pretensiones de reintegro con el pago de prestaciones y seguridad social.

Argumentó que, dejó de laborar sin tener incapacidad en noviembre de 2018, pero no se tuvo en cuenta que, si esa hubiera sido realmente la causal, no se entiende por qué en ese momento la empresa acude al Ministerio de Trabajo para lograr autorización para el despido; qué acudió a esa causal casi un año después para manifestar que como el ministerio no le dio autorización decidió echar mano de una causal de un año atrás, para decir que por esa razón la despide y la otra causal es porque estaba haciendo actividades lúdicas que le servían a ella para recuperar e impedir el deterioro de su salud mental, no importa que la recomendación en ese sentido haya sido a posteriori, esa no es una causal para despedir a una persona, que se dedique en su incapacidad para recuperarse de sus patologías, por efecto de las actividades lúdicas referidas en la norma, no existe una directriz que diga que una persona enferma mentalmente se dedique a actividades lúdicas, constituya justa causa para despido, además, la justa causa es extemporánea, ignorando la jurisprudencia sobre ello.

Afirmó que, cuando se le terminó la incapacidad, la empresa le dio unas vacaciones y al término de estas la llamaron y le dijeron se va porque hace un año cometió una falta.

En cuanto a los perjuicios que se reclaman, existe evidencia de los mismos, se tasan teniendo en cuenta que, desde el 2017 al 2019 que es la última recalificación, se le aumenta a la demandante el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en cerca de un 12 o 13%, entonces los perjuicios materiales son por la agudización de las enfermedades, pues la empresa fue la causante, además porque la denuncia penalmente por supuestamente inventarse las enfermedades, sin tener en cuenta los dictámenes que dicen que está enferma.

Que, no importa que al momento del despido no tuviera incapacidad, pues los dictámenes demuestran que se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

## CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la **demandante JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

### Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA** y la **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, existió una relación laboral, cuyos extremos temporales fueron desde el 23 de febrero de 2015 hasta el 17 de septiembre de 2019; **II)** la labor desempeñada era como mercaderista; y, **III)** percibía como retribución a su labor el salario mínimo legal vigente.

### Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer: **I)** si la demandante es beneficiaria del fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada -, al momento de su retiro; en dado caso de resultar afirmativo, **II)** se determinará la procedencia del reintegro, el reconocimiento y pago de salario, prestaciones sociales comunes y especiales, aportes a seguridad social, vacaciones, la sanción de 180 días inserta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los perjuicios materiales y las costas solicitadas en el *Petitum* de demanda.

### Análisis del Caso

#### Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

#### De la estabilidad laboral reforzada

Refiere el artículo 55 del CST que el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan

precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

En virtud de lo anterior, la buena fe conlleva en sí misma la presencia de confianza entre las partes, lo que a su vez evidencia que se trata de un elemento esencial para el buen desarrollo de una relación laboral, que las partes han de valorar y tomar en consideración en todo momento. Ahora bien, la buena fe es un principio que rige el accionar de ambas partes, y por lo tanto que exige reciprocidad entre el trabajador y el patrono. En ese sentido, la buena fe constituye un criterio de valoración de las conductas no solo previo y durante la vigencia de una relación de trabajo, sino que al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

El constituyente primario incorporó en el artículo 47 de la Norma Superior que: “...*el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran...*”.

Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; **(ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;** (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.<sup>2</sup>

Por su parte, el artículo 54 *ibídem* expresa la obligación del Estado de “...*garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...*”. Estos enunciados constitucionales se deben interpretar de manera sistemática de conformidad con la dimensión objetiva del derecho a la igualdad, en su acepción material, prescrita en los incisos segundo y tercero del artículo 13 *ídem*, en pro de cumplir los fines esenciales del Estado inmersos en el artículo 2º *esjundem*.

---

<sup>2</sup> Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

Específicamente, el **fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada** - de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de otros postulados superiores, como el Derecho a la Igualdad, la Prohibición de Discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la **protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93)**. También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social.”<sup>3</sup>

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT y las Recomendaciones Nos. 99 de 1955 y 168 de 1983, señalaron que “la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> Artículo 27. Trabajo y Empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas

Conforme a lo anterior, el Alto Tribunal Constitucional a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso para la solución de los conflictos como el que nos ocupa que:

*“(...) En efecto, en esta oportunidad el Tribunal Constitucional, aseguró que este derecho debe entenderse como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

*Para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o común,) una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.*

*Justamente, advirtió que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997.*

*En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.*

*De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida. (...)”.*

Posteriormente, la Alta Corporación en cita, profirió la Sentencia SU – 040 de 2018, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, **extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador sin importar la clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.**

Luego, la misma Corte Constitucional en la Sentencia SU 380 de 2021, respecto a la estabilidad laboral ocupacional reforzada señaló que:

---

pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: // a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)

“...(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir...”.

Más recientemente, en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además que:

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. **Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación**, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>L</sup>

(...)

**En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor.** La acreditación del impacto en sus funciones se puede dar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. **La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada** para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y

*efectivamente responda a una causal objetiva. (...)*". (Negrilla de la Sala)

En su último pronunciamiento, la Alta Corporación Constitucional, **Sentencia SU-061 de 2023**, recordó lo dicho en las sentencias SU – 049 de 2017 y SU 380 de 2021, e indicó que **pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus salas de Descongestión, se han apartado del precedente constitucional uniforme de manera constante, injustificada y reiterada**, razón por la cual V. gr. en la sentencia **SU-428 de 2023, revocó la Sentencia SL2517 de 2022 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

Pese a lo anterior, nuestro órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, se pronunció sobre la temática tratada, en la Sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sosteniendo:

*"(...) a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (...)"*

## Solución al Caso Concreto

De entrada y de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5° de la Ley 270 de 1996, 21 del CST y en las Sentencias SU – 354 de 2017 y C-298 de 2015 y acatando lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en las Sentencias C – 836 de 2001 y C – 621 de 2015<sup>5</sup> <sup>6</sup>, ésta Colegiatura, respecto al tema del Derecho Fundamental a la Estabilidad Ocupacional Reforzada de los Trabajadores, se aparta de la actual postura que sobre este tópico ha adoptado el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en su Sala de Casación Laboral, en la tesis adoptada, en las sentencias SL1154-2023 y SL 1181-2023 y, aplicará al caso *sub examine* el precedente horizontal ya vertido por ésta Sala en asuntos similares, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional<sup>7</sup>, en las sentencias SU – 049 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023<sup>8-9</sup> y SU 428 de 2023<sup>10</sup> y la

---

<sup>5</sup> A las altas cortes en Colombia se les ha otorgado la función unificadora de la jurisprudencia: Corte Constitucional, Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Lo importante del precedente vinculante en cada jurisdicción es que debe observarse no solo por las autoridades judiciales de inferior jerarquía, sino también por ellas mismas, en aquellas providencias que solo reiteran una línea jurisprudencial consolidada. Véase al respecto la Sentencia SU-087 de 2022.

<sup>6</sup> “ (...)... En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015)”.

<sup>7</sup> Las cuales tiene fuerza vinculante como lo ha señalado la Corte Constitucional en las Sentencias SU 611 de 2017, SU 023 de 2018 y SU 068 de 2018.

<sup>8</sup> En la Sentencia SU – 380 de 2023 la Corte Constitucional señaló que: *El desconocimiento del precedente constitucional puede originarse en razón de la inaplicación de las decisiones emitidas por esta Corporación en el marco del control abstracto de constitucionalidad o concreto de revisión de tutelas. Dichos fallos hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante, tanto en su parte resolutoria (erga omnes tratándose de los fallos de control de constitucionalidad e inter partes para los fallos de tutela) y, en ambos casos, las consideraciones de la ratio decidendi son obligatorias para todas las autoridades públicas “en razón de la jerarquía del sistema de fuentes formales de derecho y el principio de supremacía constitucional, que obligan a la aplicación preferente de las disposiciones de la Carta Política y, en consecuencia, de los contenidos normativos identificados por la jurisprudencia constitucional, en ejercicio de su labor de intérprete autorizado del Texto Superior.”*

<sup>9</sup> El Decreto 2067 de septiembre 4 de 1991, en su Artículo 21 establece que: “Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada

Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018.

Está probado en el expediente que, Jova Eliana Oliveros Arboleda, en vigencia de la relación laboral con la empresa INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION, presentó una serie de padecimientos en su salud de origen común, razón por la cual estuvo incapacitada por el término de 4 años comprendidos de agosto de 2015 a julio de 2019.

De que el empleador conocía tal situación, da cuenta la comunicación de fecha 27 de noviembre de 2018, mediante la cual la demandada requirió a la actora para que se presentara a laborar, pues habiendo iniciado labores desde el 23 de febrero de 2015, se encontraba incapacitada por enfermedad general continua desde el 25 de agosto de 2015 y la última incapacidad reportada a la empresa es del 14 de octubre de 2018, con fecha de finalización el 12 de noviembre de 2018, pero sin justificación alguna no se presentó a laborar desde el 13 de noviembre de 2018.

---

*constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares".*

<sup>10</sup>La Corte Constitucional revocó la Sentencia SL2517/22 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual **negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana** en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

En su lugar, amparó los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad, vida en condiciones dignas, debido proceso y garantía a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a quienes tienen una situación de salud que les impide o dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, **aunque no presenten limitación moderada, severa o profunda.**

Dicha protección, precisó el alto tribunal, opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado o porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, síquica o sensorial, así como **tampoco exige presentar un documento solemne que la acredite**, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique el beneficio.

Por el contrario, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esta garantía está regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que se previó a favor de quienes padecieran una limitación moderada, severa o profunda, es decir, que acrediten una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 %, en los términos de dicha disposición, lo cual **desconoce el precedente constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada** por razones de salud.

Adicionalmente, incurrió en defecto por violación directa de la Constitución, al desconocer el alcance que la jurisprudencia constitucional ha otorgado a la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor de personas en situación de debilidad manifiesta por razón de su condición de salud.

En la diligencia de descargos rendida por la demandante el 29 de noviembre de 2018, manifestó que no se presentó a laborar luego de vencida la incapacidad, porque el médico laboral siempre le daba la continuidad de la incapacidad retroactivamente y por WhatsApp había notificado el 19 de noviembre de 2018, que el médico le había dado cita para el 5 de diciembre y finalmente se excusó diciendo que todo se le olvida debido a la enfermedad que tiene.

Sin embargo, pese a lo anterior, a la demandante le concedieron otra incapacidad desde el 7 de diciembre de 2018, por lo que la empresa accionada en ese mismo mes de diciembre de 2018, acudió ante el Ministerio de Trabajo solicitando la autorización para la terminación del contrato de trabajo, y, esa entidad, mediante resolución 0862 del 4 de abril de 2019, decidió **no autorizar la terminación del vínculo laboral**, decisión contra la cual la parte interesada interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, siendo resuelto de forma adversa el primero mediante resolución 2308 del 11 de septiembre de 2019 e igualmente el recurso de apelación, a través de la resolución 0345 del 24 de noviembre de 2020, quedando en firme el acto administrativo recurrido.

Entonces, está claro para la Sala que la sociedad INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION, desde el 25 de agosto de 2015, data de la primera incapacidad temporal, conoció de la condición de **“persona en situación de discapacidad”**<sup>11</sup> que ostentaba Jova Eliana Oliveros Arboleda, derivada de su estado de salud, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012<sup>12</sup>, no solo por los antecedentes referidos en párrafos anteriores, sino, además, porque le corresponde efectuar el recobro a la EPS o AFP, del subsidio por incapacidad temporal que le reconoció y pagó a la demandante, en virtud de las incapacidades ya referidas.

---

<sup>11</sup> Individuo en condición de vulnerabilidad y/o “persona en situación de discapacidad” en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015.

<sup>12</sup> El ejecutivo posteriormente profirió el Decreto 1427 de 2022 hoy revocado por el Decreto 2126 de 2023, a través del cual sustituyó los capítulos 1, 2, 3 Y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, además determinó la relación de documentos exigidos para el pago del subsidio por incapacidad temporal.

Por otro lado, encuentra ésta Colegiatura que, dentro de la prueba documental obrante en el plenario, **el despido aparenta ser con justa causa**, según se desprende de la **misiva de fecha 17 de septiembre de 2019**, emitida por el Director de Recursos Humanos de la empresa aquí demandada, del cual la Sala se permite extraer así:

*"...GRANSOLI ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, a partir de la fecha, porque entre el 13 de noviembre de 2018 y el 27 de noviembre de 2018, Ud., injustificadamente y sin razón válida aparente no prestó sus servicios, incumplió su horario de trabajo y desconoció su deber de informar sobre cualquier situación que pudiese generar daños o perjuicios a su empleador...".* (Negrilla fuera de texto)

Sin embargo, el despido es ilegal, pues la demandada INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION, vulneró el principio de oportunidad en cuanto a la aplicación del procedimiento sancionatorio, al dejar pasar casi un (1) año desde que se cometió la presunta falta que alegó como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y, además, omitió observar la normatividad que regula la materia, referida al Derecho de Defensa el Principio De Legalidad y el Debido Proceso, inmersos en el artículo 29 de la Constitución Política, pues no atendió los descargos presentados por su trabajadora.

Como si ello no fuera suficiente, también la demandada omitió considerar la condición de vulnerabilidad y/o "persona en situación de discapacidad" en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015<sup>13</sup>, y las posibles secuelas que traería para ella, pues aunque en el presente caso se agotó el trámite administrativo de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005, 142 del Decreto Ley 019 de 2012 y adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012, a través del cual en recalificación realizada el 12 de diciembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, le estableció a la demandante el origen, las patologías que padece, así como la fecha de estructuración la cual fue el 26 de

---

<sup>13</sup> A su vez el numeral 1º del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, define a las Personas con y/o en situación de discapacidad como aquellas personas que tengan deficiencias físicas, barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

marzo de 2019, y una pérdida de capacidad laboral del 43.76%, como consecuencia de las afecciones que presentaba en su salud, a pesar de ello, optó por despedirla.

Finalmente, si bien es cierto, inició el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo<sup>14</sup>, en obediencia a lo ordenado en el numeral 2 del artículo 5º de la Ley 1346 de 2009<sup>15</sup>, como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cierto es, que al momento del despido de la demandante, esto es el 17 de septiembre de 2019, aún estaba en curso dicho trámite, pues estaba pendiente de desatar el recurso de apelación interpuesto por la demandada, contra la resolución 0862 del 4 de abril de 2019, proferida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, que finalmente decidió **“NO autorizar la terminación del vínculo laboral...”**, a través de la resolución 0345 del 24 de noviembre de 2020, emitida por la Dirección Territorial del Valle del Cauca, es decir, mucho después de la terminación del contrato a la trabajadora, que como ya se dijo ocurrió el 17 de septiembre de 2019.

Así las cosas, la demandante no solo cumple uno, sino los tres requisitos exigidos por la Corte Constitucional en las ya citadas Sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023 y SU 428 de 2023 y la proferida por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son: **(i)** que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; **(ii)** que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, **(iii)** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

---

<sup>14</sup> Los Inspectores de Trabajo deben seguir lo dispuesto en la Circular Interna 0049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, para autorizar o no el despido del trabajador aforado por salud.

<sup>15</sup> Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Pide la apelante, entiende ésta Colegiatura, derivado de la culpa patronal suficientemente comprobada, de que trata el artículo 216 del CST, el reconocimiento de los perjuicios materiales, sin embargo, resulta imperativo para la Sala, decir que, en el caso bajo estudio, el apoderado judicial **no probó dicha culpa patronal**; por el contrario de la misma prueba documental arrimada al expediente por el togado, como lo es, el dictamen No. 63484281-7074 del 12 de diciembre de 2019, se tiene que, si bien es cierto, a su representada se le recalificó la PCLO en 43.76%, de MMM 26 de marzo de 2019, también lo es que, la contingencia de las diferentes afecciones que en su salud presenta **fueron de origen común**, tópico sobre el cual dicho apoderado guardó silencio, lo que limita *per se*, el estudio de la culpa patronal y por ende el reconocimiento de lo pedido, pues para su prosperidad, es imperativo que, las afecciones que sufre el trabajador hayan sido determinadas en virtud de un accidente de trabajo o un enfermedad laboral, circunstancia, como ya se dijo, en este caso no aconteció.

Al respecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ-SL6497-2015, Radicación n.º 44894 del 29 de abril de 2015, MP: Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló:

*“Antes de abordar la Sala el estudio del cargo, conviene recordar que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el art. 216 C.S.T., debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia **del accidente de trabajo o la enfermedad profesional**, de modo que su establecimiento amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden, de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).(…)”.*  
(Negrillas fuera de texto).

En ese orden de ideas, se revocará la sentencia apelada y en su lugar se declarará que la sociedad INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION, en calidad de empleador, omitió obtener el permiso del Ministerio de Trabajo – Oficina – Inspector de Trabajo, inmerso en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo a la trabajadora JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA, debido a su condición de debilidad manifiesta, derivado de su estado de salud. Como consecuencia, se declarará la

ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo, ocurrida el 17 de septiembre de 2019, por parte de la demandada INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION.

Derivado de lo anterior se condenará a la sociedad INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION, a reintegrar sin solución de continuidad a la trabajadora JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA, en el cargo que servía o a uno de igual o superior categoría, en el que pueda desempeñarse, en virtud de las diferentes afecciones que aquejan su salud, sin que signifique desmejora de su salario; al pago de los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, vacaciones y los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, en la EPS, AFP que se encuentre afiliada ésta y a la ARL escogida por aquella, desde el 18 de septiembre de 2019 y hasta que se concrete su reintegro; a la indemnización de 180 días de salario inserta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se negará el reconocimiento y pago de los perjuicios materiales reclamados y, finalmente se condenará en costas de primera instancia a la demanda. Fíjense como agencias en derecho a cargo de INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION y a favor de YOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA, la suma de dos millones de pesos m/cte. (\$2.000.000).

Costas en esta instancia en cabeza de la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho a cargo de la INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION y a favor de YOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA, la suma de cuatro millones de pesos m/cte. (\$4.000.000).

### **Decisión**

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

## RESUELVE

**PRIMERO: REVÓCASE** la **Sentencia No. 399 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia, conforme se dijo *ut supra*, la cual quedará así:

**“PRIMERO: DECLÁRASE** que la sociedad **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, en calidad de empleador, omitió de manera previa, obtener el permiso del Ministerio de Trabajo – Oficina – Inspector de Trabajo, inmerso en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo a su trabajadora **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, debido a su condición de debilidad manifiesta, derivada de su estado de salud, por lo razonado.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, **DECLÁRASE la INEFICACIA** de la terminación del contrato de trabajo a la trabajadora **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, ocurrida el 17 de septiembre de 2019, por parte de la demandada **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, conforme lo expuesto.

**TERCERO:** Consecuencialmente, **CONDÉNASE** a la sociedad **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, a reintegrar, sin solución de continuidad a la trabajadora **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, en el cargo que servía o a uno de igual o superior categoría, en el que pueda desempeñarse, en virtud de las diferentes afecciones que aquejan su salud, sin que signifique desmejora de su salario, corolario de lo motivado.

**CUARTO:** Derivado de lo anterior, **CONDÉNASE** a la sociedad **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, a pagar, a favor de la trabajadora **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, vacaciones y los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, en la EPS, AFP que se encuentre afiliada ésta y a la ARL escogida por ella, desde el 18 de septiembre de 2019 y hasta que se concrete su reintegro, por lo razonado.

**QUINTO: CONDÉNASE** a la sociedad **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, a pagar a favor de la trabajadora **JOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA**, la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme lo expuesto.

**SEXTO: NIÉGASE** el reconocimiento y pago de los perjuicios materiales reclamados, corolario de lo motivado.

**SEPTIMO: CONDÉNASE** en costas de primera instancia a la demandada. Fíjanse como agencias en derecho a cargo de

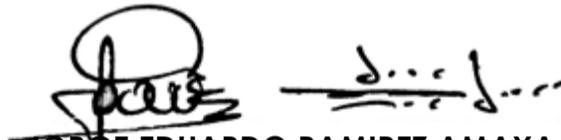
INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION y a favor de YOVA ELIANA OLIVEROS ARBOLEDA, la suma de DOS millones de pesos m/cte. (\$2.000.000).”.

**SEGUNDO: CONDÉNASE** en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **JOVA ELIANA RIVEROS ARBOLEDA**, y a cargo de la empresa **INDUSTRIA DE ALIMENTOS GRANSOLI Y CIA S. EN C.A. EN REORGANIZACION**, la suma de CUATRO millones de pesos m/cte. (\$4.000.000).

**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

**(AUSENCIA JUSTIFICADA)**

**ALVARO MUÑIZ AFANADOR**  
Magistrado



**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada