



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente**

Popayán-Cauca, cinco (05) de julio de dos mil veintidós (2022)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	19-573-31-05-001-2020-00022-01
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Laboral de Puerto Tejada-Cauca
Demandante:	ANGELICA MINA BANGUERO
Demandados:	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA-COMFACAUCA
Asunto:	Confirma la sentencia consultada – Estabilidad laboral
Sentencia escrita No.	048

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 29 de junio de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada - Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo de trabajo a término fijo con la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA COMFACAUCA, que se desarrolló entre el 6 de agosto de 2018 hasta el 25 de junio de 2019, y que terminó sin la autorización del Ministerio del Trabajo, encontrándose enferma, así mismo se declare ineficaz el despido y se le reintegre al cargo que venía desempeñando o a uno acorde a sus condiciones físicas, en dicha entidad sin solución de continuidad. En consecuencia, se condene al pago de salarios, cesantías e intereses a las cesantías, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, indemnización de la Ley 361 de 1997, costas y agencias en derecho.

Bajo los supuestos fácticos que entre las partes suscribieron contratos de trabajo a término fijo para desempeñar la actora el cargo de docente en el colegio de COMFACAUCA en Puerto Tejada, uno de ellos inició el 6 de agosto de 2018 hasta el 12 de julio de 2019 como coordinadora académica.

Explica que el 5 de junio de 2019 fue llamada a proceso disciplinario y considera que su despido fue injusto, porque en la investigación que adelantó la coordinadora de convivencia, se pudo evidenciar todo lo contrario a las justificaciones que da el empleador en el momento de poner fin al contrato de trabajo.

Sostiene que para el momento del despido contaba con un diagnóstico de trastorno interno de rodilla no especificado, esguinces y torcedura de otras partes y las no especificadas de rodilla, que le impedía cumplir normalmente sus funciones laborales, su rehabilitación aun no era completa, sintiendo dolor, además su flexión era de 100° con dificultad, siendo lo normal 135 grados, teniendo pendientes filtraciones para el bloqueo del dolor y encontrándose con recomendaciones o restricciones médicas, en terapia y citas pendientes de ortopedia y médico laboral; por lo que considera que su despido se efectuó encontrándose en estado de debilidad manifiesta, sin mediar una autorización del Ministerio del Trabajo.

2. Contestación de la demanda.

2.1. CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA COMFACAUCA.

La entidad accionada se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, explicando que con la demandante se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, completamente autónomos e independientes, el último inició el 6 de agosto de 2018 para desarrollar actividades de docente en el Colegio Técnico de Puerto Tejada, y terminó el 25 de junio de 2019 por justa cause imputable a la trabajadora, quien golpeó con un tubo de cartón a un estudiante dejándole un enrojecimiento y marca en su brazo derecho, hecho que generó grave molestia e indignación en la madre del menor, la cual presentó queja formal ante la institución. Previamente fue llamada a diligencia de descargos el 5 de junio de 2019; por lo tanto, no había la obligación de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. Además, propuso excepciones.

3. Decisión de primera instancia.

El Juzgado de conocimiento emitió sentencia el 29 de junio de 2021, en la que absolvió a la traída a juicio de todas las pretensiones incoadas por la demandante a quien condenó en costas.

Para adoptar tal determinación, argumentó que en el *sub lite* se encontraron 4 contratos de trabajo a término fijo inferior a 1 año celebrados por las partes, el último de ellos que terminó luego de un proceso disciplinario en el que se concluyó que la demandante transgredió los artículos 56, 58, 60 y 62 del CST y el artículo 80 relacionado con faltas graves; por ello y siguiendo lo determinado en el reglamento interno de trabajo y los artículos 60, 62, 63 del CST, la demandada tomó la determinación de terminar el contrato de trabajo. Sin que el juez laboral pueda hacer disquisiciones frente a si se debería haber calificado la falta con menos dureza, porque está claro que, en el reglamento interno de trabajo, ese tipo de conductas se estipularon como graves y así fue calificada por el empleador, quedando impedido el juez para pronunciarse sobre ella.

Que en autos no existe prueba de que la demandante sea beneficiaria de la protección laboral reforzada contemplada en la ley 361 de 1997, pues si bien la declarante LUCILA FIGUEROA GARCIA, manifestó que efectivamente la actora tenía problemas de rodilla y cojeaba, la misma no estaba totalmente impedida, asistía a terapias que favorecieron su recuperación y no existía una condición de salud significativa y grave que le imposibilitara desarrollar su actividades, pues inclusive para la época en que se terminó el contrato de trabajo, venía dictando clases, entendiéndose entonces que sus restricciones no le impedían cumplir con su labor.

4. Consulta.

Atendiendo a que el apoderado judicial de la demandante desistió de interponer recurso de apelación, el Juez adicionó la sentencia disponiendo la remisión del expediente en grado jurisdiccional de consulta a esta Corporación.

5. Trámite de segunda instancia.

5.1. Alegatos de conclusión.

El apoderado judicial de la parte **demandante**, solicita se revoque la decisión impugnada, con fundamento en los artículos 1, 13, 25, 47, 53 y 54 constitucionales, reiterando que el despido de su mandante fue sin justa causa y en debilidad manifiesta, pues si bien, la docente incurrió en un error al llamar la atención de los alumnos con un tubo de cartón, dicha actuación carecía de toda

culpa, dolo o intención, por lo que no ameritaba ser calificado como grave, para proceder con el despido.

El apoderado judicial de la **demandada** relata la falta en que incurrió la demandante, que fue calificada como grave por la institución educativa y dio lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, al infringir el reglamento interno de trabajo lo que constituye un grave incumplimiento a sus deberes, obligaciones y prohibiciones; tal como concluyó el juez de primera instancia. Que además, la actora para el momento en que se le notificó la terminación de su contrato de trabajo, no se encontraba incapacitada y mucho menos calificada con pérdida de capacidad laboral superior al 15% y la trabajadora no acreditó una limitación que le impidiera desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.

III. CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos.

Para resolver la consulta de la sentencia absolutoria, le corresponde a la Sala de Decisión Laboral, establecer:

¿Para la terminación del contrato de trabajo, la demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud? ¿Procede, en consecuencia, el reintegro al puesto de trabajo en la forma requerida en la demanda?

2. Solución al problema jurídico planteado.

La respuesta al interrogante será **negativa**. En autos no obra prueba que permita establecer que la actora, para la data de terminación del contrato de trabajo, presentara dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad y regularidad las funciones asignadas. Tampoco contaba con recomendaciones laborales, restricciones o incapacidades médicas vigentes. En consecuencia, al no encontrarse cobijada por la estabilidad laboral reforzada por salud, no es procedente ordenar su reintegro. De otro lado, la demandada desvirtuó la presunción del despido discriminatorio, en virtud a que la relación laboral finiquitó por una justa causa calificada por el empleador y no por una decisión unilateral relacionada con la situación de salud de la actora. En consecuencia, resulta inviable ordenar el pretendido reintegro. Por ello, se confirmará el fallo de primer grado.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2.1. Estabilidad laboral reforzada por salud.

En los artículos 13, 47 y 54 de la Carta Política, se garantiza y protege el derecho fundamental para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, el Legislador, a través de la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población¹.

La jurisprudencia de las Altas Cortes no ha sido ajena a esta temática. La Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma, pero pueden complementarse al momento de analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que esta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Estas personas son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%, tal como lo ha indicado en las sentencias SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, SL1360 del 11 de abril de 2018 y SL2797 del 29 de julio de 2020, radicación No. 81864.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017, estableció que la estabilidad laboral fijada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el porcentaje o nivel de la misma.

2.2. Caso en concreto.

El *A quo* determinó la inviabilidad del reintegro de la demandante por no acreditarse los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En tal virtud, procede la Sala a analizar en principio, si en el *sub litium*, se acredita con los medios probatorios allegados al expediente, los presupuestos legales y

¹ “ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás **prestaciones e indemnizaciones** a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (La expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad” según sentencia C – 458 de 2015 de la Corte Constitucional)."

jurisprudenciales reseñados en precedencia, que permitan determinar si la actora, al finiquito de la relación laboral, era beneficiaria o no de tal garantía.

Al plenario se allegó la siguiente prueba documental que no fue objeto de tacha ni desconocida por las partes:

1. Contratos de trabajo a término fijo suscritos entre el subdirector administrativo de Comfacauca y la actora en el cargo de docente en el colegio Técnico Puerto Tejada, desde el 02 de septiembre de 2015 hasta el 08 de julio de 2016, desde el 02 de agosto de 2016 hasta el 14 de julio de 2017, desde el 09 de agosto de 2017 hasta el 13 de julio de 2018 y desde el 06 de agosto de 2018 hasta el 12 de julio de 2019.
2. Manual de funciones de cargo de Comfacauca del 30 de marzo de 2017.
3. Formularios de afiliación al Sistema de Seguridad Social en salud, pensiones y ARL.
4. Constancia suscrita por la jefe sección talento humano (E) de Comfacauca del 25 de septiembre de 2018.
5. Historia clínica Comfandi Clínica Amiga del 29 de octubre de 2018, diagnóstico esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla. Conclusión: Desgarro completo en ligamento cruzado anterior, derrame articular, desgarro grado I del ligamento colateral interno, contusiones óseas secundarias.
6. Descripción quirúrgica del 19 de diciembre de 2018 clínica Comfandi, cirugía realizada: artroscopia mayor, ortopedia y trauma.
7. Examen médico ocupacional post incapacidad de la actora del 18 de febrero de 2019, ordena valoración por ortopedia para que defina el reintegro laboral de la paciente quien se desempeña como docente de educación física, con restricciones y recomendaciones.
8. Hoja de evolución fisioterapia actora, IPS Fundación Propal: de enero a febrero de 2019 y de julio a agosto de 2019.
9. Memorando 006 del 18 de febrero de 2019 suscrito por Coordinador Ocupacional Comfacauca, informa a la actora que según el certificado de aptitud periódico y según informe de medicina laboral: puede retornar a su labor habitual con indicaciones por 3 meses.

10. Memorando 012 del 06 de marzo de 2019 suscrito por Coordinador Ocupacional Comfacauca, informa a la actora que según el certificado de aptitud periódico y según informe de medicina laboral: puede retornar a su labor habitual con indicaciones por 3 meses.
11. Historia clínica general Comfandi del 05 marzo de 2019 consulta de control por ortopedia y traumatología.
12. Historia Clínica Salud Ocupacional 04 de mayo de 2019, examen periódico: *“paciente quien puede realizar su jornada laboral habitual sin restricciones en carga física baja, por lo tanto, se sugiere realizar labores con estudiantes de grados superiores”*
13. Acta de reunión y seguimiento seguridad y salud en el trabajo de la actora del 16 de mayo de 2019.
14. Oficio del 03 de mayo de 2019 madre de un menor alumno de la demandante, expresa su inconformidad por hechos acaecidos el 2 de mayo de 2019 con su hijo.
15. Oficio del 29 de mayo de 2019 suscrito por la Jefe Sección Talento Humano de Comfacauca y dirigido a la demandante, comunicándole apertura de proceso disciplinario y citación a descargos para el 5 de junio de 2019.
16. Historia clínica actora IPS Fundación Propal del 04 junio de 2019 motivo de consulta: cuadro de dolor a nivel de rodilla izquierda sin fiebre y dolor crónico en mamas. Y del 07 de junio de 2019 consulta por fisioterapia.
17. Acta de descargos de la demandante del 5 de junio de 2019.
18. Informe caso alumno, suscrito por Coordinadora de Convivencia colegio Comfacauca sede Puerto Tejada.
19. Libre versión estudiante (muy borroso)
20. Libre versión del docente. (muy borroso)
21. Plan de acción caso alumno.
22. Fotografías salón de clase.
23. Comprobante de pago liquidación 26 de junio de 2019 de Comfacauca.
24. Planillas de Asopagos.

25. Reglamento interno de trabajo de Comfacauca.
26. Oficio del 25 de junio de 2019 que comunica la actora la terminación de su contrato con justa causa, a partir de la fecha, por incurrir en una falta grave, suscrita por el Subdirector Administrativo de Comfacauca.
27. Examen médico ocupacional de retiro del 25 de junio de 2019: no existen condiciones de salud que limitan su trabajo normal, no existen restricciones, no hay evidencia de presunta enfermedad laboral, no presenta secuelas por presunto accidente de trabajo, no presenta enfermedad laboral calificada, si presenta enfermedad de muy probable origen común, observaciones: examen de retiro no satisfactorio.
28. Comprobantes de pago de nómina meses agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2018. Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio de 2019 de Comfacauca.
29. Constancia del 8 de julio de 2019 calidades de la demandante.
30. Historia clínica general Comfandi del 29 octubre de 2019 consulta de control por ortopedia y traumatología: restricciones laborales por 120 días no carga de peso mayor de 5k no distancias largas no desplazamientos largos estar de pie por 30 min, pausa activa de 5 min terapia física 50 ss

Asimismo, en autos se escucharon en declaración a LUCILA FIGUEROA GARCIA, DOLLY ANTONIA MENDEZ PRADO, ANA PAOLA BALLESTEROS MONTERROSA y CARLOS MANUEL OCHOA, quienes indicaron que si bien la demandante tuvo una alteración en su rodilla, que la llevó a permanecer incapacitada y reintegrarse a sus labores con algunas restricciones, la terminación de la relación laboral acaeció como consecuencia de una investigación disciplinaria que determinó que la citada incurrió en una falta grave en contra de un menor de edad estudiante de la institución educativa demandada.

Por su parte la actora al absolver interrogatorio de parte justificó su actuar en que el estudiante tenía un comportamiento ineficiente y por ello tomó un rollo de cartón que no es un objeto contundente, que se encontraba sobre el escritorio, para llamar la atención del estudiante, situación que se generó finalizando la jornada escolar sobre las 12:40 del día, cuando ya los niños disponían de 5 minutos de clase y luego de una jornada agotadora, de más de 5 horas de clases. Que ese día no vio que el estudiante tuviera ningún morado, que al día siguiente el estudiante regresa sin ningún morado, ni ninguna laceración; sin embargo,

reconoció ante la Caja su error que no fue de mala intención ni mala fe e indicó que se trata de una situación personal porque en la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAUCA han ocurrido cosas mucho más graves, como que hayan resultado estudiantes quemados y aun así los docentes continúan trabajando, mientras que ella, en la carta suscrita por la coordinadora académica, le reconoce su resaltada labor como docente de la institución y líder del área, al igual como coordinadora del área de convivencia.

Que para la época del despido (25 de junio de 2019), no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral, pero tenía cojera e inflamación en la rodilla.

Luego de analizar el material probatorio en todo su conjunto, para la Sala frente a la demandante, no se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud, por cuanto:

i) No presentaba padecimientos de salud que involucraban afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones a la data de terminación del contrato de trabajo:

En efecto, de los citados medios de convicción se desprende que: **a)** el 29 de octubre de 2018, esto es, en vigencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, la actora es diagnosticada con esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla, desgarro completo en ligamento cruzado anterior, derrame articular, desgarro grado I del ligamento colateral interno, contusiones óseas secundarias y el 19 de diciembre de 2018 se le realiza cirugía de artroscopia mayor, ortopedia y trauma. **b)** en virtud a sus padecimientos le fueron emitidas incapacidades médicas en el decurso del vínculo laboral y según memorando 006 del 18 de febrero de 2019 suscrito por Coordinador Ocupacional Comfacauca, informa a la actora que según el certificado de aptitud periódico y según informe de medicina laboral: puede retornar a su labor habitual con indicaciones por 3 meses. **c)** según examen periódico de Salud Ocupacional del 04 de mayo de 2019 la *“paciente quien puede realizar su jornada laboral habitual sin restricciones en carga física baja, por lo tanto se sugiere realizar labores con estudiantes de grados superiores”* **d)** el 25 de junio de 2019 la entidad demandada da por terminado el contrato de trabajo, con justa causa, a partir de la fecha, por incurrir en una falta grave, **e)** el 25 de junio de 2019 se practica examen médico ocupacional de retiro: *no existen condiciones de salud que limitan su trabajo normal, no existen restricciones, no hay evidencia de presunta enfermedad laboral, no presenta secuelas por presunto accidente de trabajo, no presenta*

enfermedad laboral calificada, si presenta enfermedad de muy probable origen común, observaciones: examen de retiro no satisfactorio.

Teniendo en cuenta los medios de convicción documental, resulta evidente que la demandante, para la fecha del despido, no contaba con incapacidades, tampoco tenía concepto de reubicación, calificación de pérdida de capacidad laboral, recomendaciones y/o restricciones médico laborales vigentes, para la ejecución de sus servicios, sin que se encuentre demostrado en autos que al finiquito del contrato de trabajo, la actora hubiere presentado alguna limitación física, sensorial o psíquica, que le dificultara o impidiera ejecutar de manera sustancial y regular su actividad laboral, es más, la docente venía laborando, pues en el transcurso de sus actividades como docente, es que se presenta el inconveniente con el estudiante, que llevó a la terminación del contrato por parte de su empleador.

ii) El empleador conoció la condición de salud en momento previo al despido:

Si bien, el empleador conoció la situación de salud de la actora, en razón de sus incapacidades y según reunión y seguimiento seguridad y salud en el trabajo a la actora del 16 de mayo de 2019, a las recomendaciones y restricciones durante el periodo de recuperación, la demandante no logró constatar que el empleador para el 25 de junio de 2019 conociese que la docente, tuviera incapacidad vigente o recomendaciones médicas, ni las Juntas de calificación Regional y Nacional de Invalidez hubiesen conceptuado acerca del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Circunstancias que conducen a confirmar el fallo absolutorio de primer grado.

iii) La empleadora logró desvirtuar la presunción de despido injusto:

Como se observa, el contrato suscrito con la actora terminó por una justa causa, en virtud de los artículos 58, 60, 62 y 63 del C.S. del T. Pues la actora incurrió en una falta prescrita como grave en el artículo 80 del reglamento interno de trabajo, numeral j. *Todo acto que impida, disminuya o pueda menoscabar los fines que busca la Caja. Toda acción u omisión que afecte el prestigio de la Caja.* Dicha gravedad es reiterada en el parágrafo 2 del mismo artículo, en ese sentido, en el literal p del mismo reglamento se consigna *Las demás que aparezcan estipuladas en los contratos, convenciones, pactos o la Ley*, pues al respecto la cláusula décima primera del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes el 06 de agosto de 2018, señala que son justas causas para dar por terminado el contrato, unilateralmente, sin preaviso la del literal d) *el incumplimiento de las*

obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. En este caso, la docente vulneró el artículo 69 del reglamento interno, en sus numerales d) *Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la caja* y e) *Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.* De igual forma, el empleador agotó el procedimiento del artículo 81 del reglamento interno y en el mismo reglamento se indica que: *artículo 85 son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral consagradas en los artículos 62 y 63 del CST, y las establecidas en este reglamento.*

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con el estado de salud de la trabajadora, por el contrario lo que se observa es una justa causa legal que le permitió al empleador dar por terminada la relación laboral, como lo es el incumplimiento de sus obligaciones contractuales y reglamentarias al realizar un acto que menoscaba el fin de la Caja de impartir educación en el Colegio Técnico de Puerto Tejada, catalogada como grave en su reglamento interno de trabajo y como causal de despido en el contrato de trabajo.

Conforme lo anotado, para la Sala, la parte actora incumplió con la carga probatoria que le correspondía de conformidad con el artículo 167 del C.G.P., aplicable en materia procesal del trabajo y la seguridad social, conforme lo permite el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., que prevé: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.*

Siendo esto así, más allá de acreditarse en el *sub lite* que la actora cuenta con algunos padecimientos en salud, se recuerda que la protección de estabilidad laboral reforzada opera respecto a las patologías que generan una afección sustancial que impida la ejecución de las laborales con normalidad, pero no se puede acudir a ella cuando el trabajador incurre en una conducta catalogada como grave, como ocurrió en el presente asunto.

En consecuencia, no resulta procedente ordenar el pretendido reintegro. Pues del análisis del material probatorio en todo su conjunto, colige la Sala que, frente al demandante, no se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la interpretación que ha emitido la Corte Constitucional respecto a dicha materia (SU – 049 de 2017, T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021), para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 29 de junio de 2021 dentro del presente asunto, por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada-Cauca, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS de segunda instancia por no haberse causado.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


*Firma válida
providencia judicial*
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE


*Firma válida
providencia judicial*
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL


*Firma válida
providencia judicial*
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL