

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 094

Proyecto discutido y aprobado en Sala virtual

Medellín, veintinueve (29) de abril de dos mil veintiuno (2021)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de Frisby S.A., en el proceso ordinario laboral interpuesto por **ANA DORIS VIANA ATEHORTUA contra FRISBY S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

La actora solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que tuvo como extremos el 7 de marzo de 2016 y el 2 de febrero de 2018, fecha en la que fue despedida sin justa causa.

Que se declare que el despido es ineficaz, toda vez que se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud; y en consecuencia, se condene a **Frisby S.A.**, a reintegrarla sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o a uno que cumpla con las recomendaciones médicas del profesional de la salud.

Por último, que se condene a la empresa demandada a pagar todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde el despido y hasta el reintegro, y a reconocer y pagar la sanción consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que: Laboró al servicio de **Frisby S.A.**, entre el **07 de marzo de 2016** y el **02 de febrero de 2018**, fecha en que fue despedida sin justa causa.

Se encontraba en vigencia el contrato de trabajo, cuando el 27 de octubre de 2017 tuvo que consultar a la EPS por un dolor de espalda, y cuello posterior, región dorsal superior que le irradiaba al hombro, con 3 días de evolución, donde fue diagnosticada con “dorsalgias”

Desde que empezó con las molestias de hombro, las cuales eran laborales, ya que debía cargar canastas pesadas, tuvo varias consultas, recomendaciones e incapacidades, hasta la fecha del despido, 2 de febrero de 2018, cuando se le envió carta de despido con la liquidación adjunta.

Manifiesta que para el momento del despido venia en un tratamiento médico de su hombro izquierdo y aun así fue despedida, que al realizarse el examen de egreso por parte del médico de la compañía demandada este dijo que era “apta con limitaciones” y que debía continuar con el tratamiento de hombro en la EPS.

Por último, dijo que era un sujeto de especial protección y contaba con estabilidad laboral reforzada y al momento del despido el empleador debió pedir permiso ante el Ministerio de Trabajo.

Contestación de la demanda

Frisby S.A., dio respuesta a través de apoderado indicando que es cierto que la demandante fue su trabajadora y que su contrato fue finalizado sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización.

Es cierto que en vigencia de la relación laboral la actora consultó a la EPS, pero no es cierto que la actividad que desplegaba generó las molestias que padece, debido a que no se ajusta a la realidad de acuerdo a la labor que realizaba, ya que padece es una enfermedad es general.

Es verdad que fue despedida, por decisión unilateral por parte de la empresa en su libre ejercicio y por eso se le pagó la debida indemnización.

Que, si bien la actora requirió en varias oportunidades asistir al servicio médico, así como que fue medicada por su médico tratante, esto no es un factor indicativo de que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, toda vez que dicha afectación no le impide desarrollar su vida tanto laboral como personal, de una manera normal, el empleador no tenía restricción alguna más que pagar la indemnización por despido injusto y así lo hizo.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Inexistencia de supuestos de debilidad manifiesta, pago, compensación y buena fe de la entidad.

falta de legitimación en la causa, prescripción, ausencia de derecho sustantivo, pago y compensación (fls.213/235).

Sentencia de primera instancia

El Juez Quinto Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **29 de mayo de 2020**, declaró ineficaz el despido de la señora **Ana Doris Viana Atehortua**, y, en consecuencia, ordenó a **Frisby S.A.** a reintegrarla al cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato con el pago de todos los salarios y prestaciones desde el despido hasta el reintegro, y condenó al pago de la suma de **\$4.686.452** por concepto de sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, autorizando al empleador para compensar la suma pagada por concepto de indemnización por despido injusto.

Para sustentar su decisión indicó que demostró la actora que tenía una condición de salud que la incapacitaba para el cumplimiento de sus labores, situación que era conocida por el empleador y por el cual se le expedieron una serie de incapacidades, en ese orden se generó una presunción de discriminación, misma que el empleador no pudo desvirtuar, sin que por demás existiera una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Esta decisión no la compartió el apoderado de la parte demandada motivo por el cual la apeló en los siguientes términos:

Recurso Sociedad Demandada

Solicita el apoderado de **Frisby S.A.**, que se revoque la sentencia de primera instancia, porque considera que el Juez de instancia se apartó tanto de lo manifestado sobre el tema por la Corte Suprema de Justicia y por la Corte Constitucional, toda vez que no existe prueba que la demandante se encontraba

con una merma de capacidad o que la patología que sufre le impidiera hacer su trabajo, dar eso por sentado como lo hizo el despacho significaría que cualquier molestia que sufra una persona se encuentre en una estabilidad laboral reforzada y las empresas no podrían ejercer sus derechos de despedir e indemnizar.

La compañía Frisby en un 90% son mujeres sus trabajadoras, lo que conlleva que no tiene ninguna persecución contra estas, como lo aseguró el juez de instancia.

No se acreditó en el proceso una relación de causalidad entre las funciones que realizaba la demandante y las dolencias que sufría, si bien le corresponde al empleador demostrar que no hubo un factor de discriminación en el despido, también le corresponde a la trabajadora probar que la enfermedad que predica, le fue a causando un impedimento para desarrollar cabalmente sus funciones, lo que no ocurrió, pues dicha señora siempre realizó su trabajo normal y sin tener llamados de atención.

Manifiesta el apoderado que, si el juez hubiera ampliado su investigación en lo relacionado a la enfermedad sufrida por la actora, se hubiera dado cuenta que esa enfermedad se puede dar incluso por dormir sobre el mismo brazo y no como causas de una actividad laboral.

Respecto al tema mencionado por el Juez, respecto que era tan claro para la empresa que la actora estaba en tratamiento médico y que con este se estaba afectando su actividad laboral, tanto que todas las citas médicas siempre eran en horarios laboral, no son de recibo, porque ello solo significa que la empresa demandada era receptiva y respetuosa de todos sus trabajadores, por ello fuera la hora en que tenía que asistir a sus citas médicas, siempre otorgaba los permisos respectivos.

Por último, menciona que no encontró las pruebas en el proceso donde se demostrara que existía unas recomendaciones laborales del médico tratante para la empresa, significando que sólo era una sugerencia de que la actora como adulta debía cuidarse para que no se agravara su condición.

Así mismo manifestó el apoderado apelante que, aunque para el Juez no fue desleal la conducta de la demandante, quien desde un principio no informó al despacho que se encontraba en la misma casa con su compañero permanente quien iba ser el testigo, para la empresa constituye una mentira, una falsedad.

Solicita a la Sala que proceda a revocarse la sentencia y se absuelva de todas las pretensiones de la demanda a Frisby S.A.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, el apoderado de la demandante presentó alegatos en los que manifestó lo siguiente:

Manifestó el apoderado que teniendo en cuenta las pruebas tanto documentales como los interrogatorios practicados, se pudo demostrar claramente que desde el 27 de octubre del 2017 la demandante asistió a consultas, se le practicaron exámenes y le prescribieron incapacidades por diagnóstico de “DORSALGIA”; según reporte del médico tratante, se demuestra según historia clínica aportada que los dolores comenzaron a presentarse con ocasión de las actividades laborales que desempeñaba la señora ANA DORIS VIANA después de 1 año y 7 meses de que comenzara su relación laboral en FRISBY S.A., dicha situación era conocida por el empleador.

Quedó probado dentro del proceso que, al momento del despido, el 2 de febrero de 2018, la actora se encontraba con tratamiento en hombro izquierdo y siguiendo recomendaciones del médico tratante, estaba pendiente de la práctica de exámenes médicos y citas con especialistas, las cuales no se han podido realizar debido al despido injustificado por el empleador.

Al momento del despido sin justa causa, el médico laboral de FRISBY en el examen de egreso relaciona que la trabajadora es apta con limitaciones, esto se ve reflejado en el concepto de valoración médica, además indicó que debe continuar con tratamiento de patología del hombro en EPS, situación que no tuvo en cuenta el empleador.

Como es posible que al momento del examen de egreso se valore a una paciente apta con limitaciones y sin embargo sea despedida, es de tener en cuenta que cuando la demandante ingreso a la empresa era persona APTA para el trabajo, sin ningún tipo de limitaciones ni recomendación alguna, además le fue recomendado por parte del médico que realizó el examen de egreso seguir con tratamiento en la EPS, lo cual no es posible ya que por culpa del despido se quedó sin seguridad social y no pudo seguir acudiendo a sus citas y exámenes médicos, toda vez que los mismos fueron cancelados por la EPS.

Por lo tanto, se pudo probar que la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su salud, y ostentaba al momento del despido sin justa causa una clara estabilidad ocupacional reforzada, de conformidad con el parágrafo del artículo 6° de la resolución 2346 de 2007, y el empleador para despedirla debía solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo y no lo hizo.

Alegatos de Frisby S.A.

El apoderado de la Compañía demandada presentó los siguientes alegatos.

Manifestó el apoderado que el reparo fundamental en la sentencia de primera instancia, radica en que el Juez se apartó y como lo señaló en su fallo, inclusive “fue más allá del precepto constitucional”, adjudicando situaciones que no quedaron probadas dentro del debate probatorio y que acreditan la realidad de las excepciones formuladas con el escrito de demanda.

En el presente caso, la demandante ANA DORIS VIANA ATEHORTÚA es una mujer joven, llena de vida y vigorosidad, además que actualmente labora y desarrolla su vida familiar y laboral sin contratiempo alguno, por lo que claramente no se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la Honorable Corte Constitucional para alcanzar la categoría de necesitar una estabilidad laboral reforzada pues, claramente a través de la historia clínica aportada, no se encontraba mucho menos al momento de la terminación de la relación laboral en una situación de indefensión, por tener un tratamiento médico que le impidiera ejercer sus funciones.

El Juez erróneamente valoró la historia médica en la que no se lee en aparte alguno, que la demandante no pudiera realizar sus labores, no existió recomendación alguna para el empleador sino que hay recomendaciones necesarias para recuperar la salud en toda su integridad, pues como se señaló en la primera excepción formulada, la Corte Constitucional ha enseñado en su jurisprudencia, que el derecho a la estabilidad en el trabajo que consagra el artículo 53 de la Constitución Nacional, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales, estableciendo claramente que es la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa.

La Corte Constitucional indicó: “Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, que está en circunstancias de debilidad manifiesta, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”

Por último dijo el apoderado que de la misma historia clínica aportada por la actora y que en su momento valoró el Juez, se concluye claramente que no se cumplen los requisitos para señalar que la demandante ANA DORIS VIANA ATEHORTÚA se encuentre en el estado de debilidad manifiesta por cuestiones de salud, pues no tiene ningún impedimento para el desarrollo de las labores que se le encomendaban en su quehacer en la sociedad demandada, sin reportar otras circunstancias que condujeran a pensar que por las revisiones médicas que tenía hasta el momento de terminación del contrato de trabajo, se le generaba esta estabilidad.

Por lo mencionado solicita que se **revoque** la sentencia de primera instancia y se absuelve de todas las pretensiones de la demanda a Frisby S.A.

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver de conformidad con el recurso interpuesto, serán: (i) Determinar si la señora **Ana Doris Viana Atehortúa** se encontraba en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo, y que esta condición era conocida por el empleador y por lo tanto se generara la presunción de discriminación.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Entre las partes existió un contrato de trabajo vigente entre el **07 de marzo de 2016** y el **02 de febrero de 2018**.
2. La empresa dio por terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, a partir del **02 de febrero de 2018**, por lo que reconoció el pago de una indemnización.

Efectuadas estas anotaciones procederá la Sala a resolver cada uno de los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De los criterios de aplicación para la ineficacia del despido consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Solicita el apoderado de la parte demandada que se **revoque** la decisión de primera instancia, por cuanto no se cumplen en este caso los criterios para dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que no se demostró que la demandante tenga una merma de capacidad laboral y que las patologías

sufridas le impidieran realizar sus funciones, además el Juez se apartó tanto de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional.

Para dar respuesta al recurso, conviene recordar lo que sobre el tema bajo estudio han señalado en su jurisprudencia ambas Cortes.

En lo que respecta a lo enseñado por la Sala Laboral de la **Corte Suprema de Justicia**, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL-3420-2020).

No obstante, la calificación del grado de pérdida de capacidad laboral ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal a morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020).

Es más, en la sentencia SL-5181 de 2019, se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuando la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, se ha indicado que:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores **y que la misma sea conocida por el empleador** (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

En el aspecto del conocimiento del empleador de la enfermedad del trabajador, las citas realizadas nos permiten encontrar convergencia entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, puesto que, de este conocimiento se deriva la presunción de discriminación que conforme con el máximo órgano de la justicia ordinaria laboral puede ser desestimada a partir de la configuración de una causa justa para la terminación del contrato de trabajo.

Conocidas estas precisiones, procedió la Sala a estudiar el asunto particular, encontrando que en efecto no existe calificación de la pérdida de capacidad laboral de la señora **Ana Doris Viana Atehortúa**, sin embargo, esta situación en particular como antes se indicó no puede ser un obstáculo para desconocer la protección prodigada por el denominado **fuero de salud**, pues a juicio de esta Sala siguiendo en este punto la jurisprudencia constitucional este depende de circunstancias objetivas de salud y no de una situación formal previa como la calificación.

Con respecto a la condición de salud de la actora antes de su despido, dicha señora arrió al proceso una serie de incapacidades que dejan ver que venía en un tratamiento médico por dolor en su hombro, emitidas por **EPS Sura** con el Código de Diagnostico M545, M755, y M796 que corresponde a “lumbago no especificado, enfermedad del sistema osteomuscular y del tejido conectivo”.

Incapacidades aportadas por la actora con fecha 5, 7, 24, 26, de diciembre de 2017, 6 de enero de 2018.

Se observa en la historia clínica de la actora en la cita del 24 de diciembre lo siguiente *“paciente con cuadro de 4 meses de inicio de dolor en el hombro izquierdo que se irradia hacia el brazo del mismo lado” (...)*

En cita posterior se señaló *“Crisis de dolor con poca mejoría con antiinflamatorios, con dolor para los arcos de movimiento”*.

Nuevamente se menciona en la HC *“paciente de 45 años trabaja en la zona de producción de Frisby S.A. consulta por cuadro de larga data de dolor en el hombro izquierdo ha consultado en varias oportunidades, viene hoy porque no se siente capaz de trabajar, dolor a la abducción, extensión rotación interna del hombro izquierdo”*.

Ahora, en lo referente al conocimiento que tenía **Frisby S.A.**, de los padecimientos de la actora, del mismo dan cuenta el interrogatorio de parte de la representante legal de dicha empresa Ana Inés Toro Cardona quien al ser interrogada por las constantes consultas que tenía que hacer la demandante a la EPS manifestó *“sobre las incapacidades si conoció la empresa porque de recursos humanos pasaban una relación de las ellas”*.

Dentro de la cita a la que asistió el 5 diciembre de 2017, se dijo por el médico tratante que la actora debía evitar alzar peso, agacharse, ponerse calor y frío y hacer pausas activas.

Para la Sala al realizar un análisis en conjunto de la prueba arrimada al proceso no se desconoce que la demandante sí venía en un tratamiento médico por molestias que están todas relacionadas con el sistema “osteoesqueletico”, pero se extraña un elemento necesario para que se configure el estado de debilidad manifiesta, consistente en la imposibilidad de la demandante para desempeñar sus labores de forma normal, pues si bien presentó una serie de incapacidades generadas por dolor en su brazo izquierdo, no existe en el plenario ninguna prueba a partir de la cual se pueda establecer que luego de cumplido el periodo de convalecencia ordenado por los profesionales de la salud, la actora presentara **restricciones** para desarrollar sus labores o que existiera una **recomendación** para el desempeño de las mismas y que estas hubieran sido conocidas por el empleador.

Y es que una cosa es que la actora hubiera tenido que consultar en varias oportunidades y de eso se enterara el empleador, lo que era normal pues debía dar los permisos para asistir a las citas médica, y otra distinta que producto de esas consultas a la actora se le hubiere dado unas recomendaciones que el empleador hubiera tenido que acatar respecto de la actividad que desempeñaba y no lo hubiera hecho, hecho que no quedó probada en el proceso.

En lo relacionado al examen de egreso realizado por la empresa demandada a la actora y donde se manifestó “apta con limitaciones”, y debe continuar tratamiento en EPS por su padecimiento en hombro izquierdo, debe decirse, que no constituye prueba que demuestre que tenía una estabilidad laboral reforzada, pues se trata de un documento que fue expedido con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y que en todo caso no es suficiente, puesto que para estos eventos se requiere necesariamente de la prescripción de unas recomendaciones o restricciones para desempeñar las labores y que hubieran sido puestas en conocimiento del empleador, lo que no se acreditó en el proceso.

Es importante precisar que el Juez no podía analizar el caso únicamente de cara a la historia clínica de la demandante aportada en el expediente, pues este es un documento privado y el empleador no tenía forma de conocerlo a menos que hubiere sido autorizado y entregada por la demandante, lo que claramente no se probó en el proceso, como es el caso por ejemplo de las recomendaciones a que hizo alusión el juez en su sentencia.

Referente a que sea o no desleal que la demandante estuviera dentro de la misma casa con su compañero permanente quien estaba citado como testigo, considera la Sala no es necesario hacer pronunciamiento alguno sobre el tema, en razón a que como quedó anotado en el proceso el apoderado de la parte demandante procedió a renunciar a la prueba de este testimonio, y fue aceptado

el desistimiento por el Juez de primera instancia, dejando sin piso el alcance que pretende darle el apoderado de la demandada.

A partir de lo anterior, resulta claro para la Sala que no quedó acreditado que respecto de la trabajadora existiera un estado de salud que impidiera realizar sus labores de forma normal y que esta situación fuera conocida por su empleador, para la fecha en que terminó su contrato de trabajo y en ese sentido se **revocará** el fallo remitido en apelación, para en su lugar absolver a Frisby S.A., de todas las pretensiones de la demanda impetradas en su contra.

Costas

Sin costas de instancia, en la primera se revocan las impuestas a Frisby S.A y se condena en costas a la demandante.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

REVOCAR la providencia de primera instancia dictada por el Juez Quinto Laboral del Circuito de Medellín, el **29 de mayo de 2020**, en el proceso ordinario laboral de primera instancia adelantado por **ANA DORIS VIANA ATEHORTUA** contra **FRISBY S.A.**, en consecuencia, absolver a dicha entidad de las pretensiones impetradas en su contra.

Sin costas de instancia, en la primera se revocan las impuestas a Frisby S.A y se condena en costas a la demandante.

Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado 05001-31-05-005-2018-00906-01
Radicado Interno P982020
Asunto: Revoca sentencia



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA
LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados
N° 073 del 30 de abril de 2021.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>