

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ
DEMANDADOS	SANDRA OCHOA RIOS y ALEJANDRO TORO VALDERRAMA
RADICADO	05001-31-05-015-2019-00195-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro, estabilidad laboral reforzada – Indemnización ordinaria por despido e Indemnización especial (Artículo 26 Ley 361 de 1997)
DECISIÓN	Revoca

Medellín, once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”; y surtido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ** contra **SANDRA OCHOA RIOS y ALEJANDRO TORO VALDERRAMA**.

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 030**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, conocer por parte de este colegiado el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la demandante contra la sentencia proferida por el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO MEDELLÍN, en la audiencia pública celebrada el día el 26 de junio de 2020, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ empezó a trabajar como empleada doméstica, al servicio de os señores SANDRA OCHOA RIOS y ALEJANDRO TORO VALDERRAMA, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de diciembre de 2011; informó que trabajó hasta el 19 de octubre de 2018, cuando le fue terminado su contrato de trabajo por parte de su empleador, de manera unilateral e injusta.

Refirió que devengaba el salario mínimo legal mensual vigente más auxilio de transporte y una bonificación pactada en razón a que en el año 2012 se trasladaron a un apartamento de dos niveles.

También se indicó en el escrito introductorio que fue contratada para el cuidado de la hija de los demandados, que estaba por nacer, habiendo tenido otra niña tres años después; que también se dedicaba al oficio de la casa, preparación de alimentos, organización del apartamento, lavado y planchado, en horario de lunes a viernes entre las 8 AM y las 5 PM., y que, una vez a la semana los días miércoles se trasladaba al barrio Belén Fátima en Medellín a trabajar en la casa de los padres de la empleadora, donde realizaba labores de cuidado de las niñas, preparación del almuerzo, provisión de comida preparada

para el otro día y arreglo de la casa, situación que dice varió desde junio de 2016 cuando falleció doña Olga madre de su empleadora, debiéndose desde dicho suceso continuar cumpliendo esa actividad de un día a la semana en la Urbanización Siempre Verde, barrio Belén, apartamento 417, en el apartamento de la señora Viviana Ochoa, hermana de la empleadora.

Adujo que, desde el año 2012 empezó a consultar médicamente por intensos dolores en la cintura, siendo incapacitada varias veces, fue remitida a fisiatría y empezó tratamiento con terapias hasta el año 2018. Narró que en el año 2014 le fue diagnosticado artrosis de columna por EPS SURA, dolor crónico intratable, lumbalgia crónica y cefalea, por lo que fue remitida a medicina del dolor; que, asimismo en el año 2015 se le diagnosticó trastorno mixto de ansiedad y depresión, fibromialgia, síndrome de sensibilización central, permaneciendo siempre en tratamiento y continuando en realización de sus actividades laborales al servicio de los demandados.

Agregó que, a partir del año 2017 se agravaron sus padecimientos de salud sufriendo incremento en sus dolores, por lo que tuvo que ser operada por algunos tumores y tuvo que someterse a la continua atención de citas médicas, exámenes, tratamientos, terapias, y continuas incapacidades médicas.

Adujo que sus empleadores siempre tuvieron conocimiento sobre su enfermedad, ya que permanentemente recibieron sus incapacidades médicas, y SURA EPS les enviaba directamente a su correo electrónico su historia clínica y las incapacidades que se le prescribían, permaneciendo completamente informados acerca de los tratamientos que la trabajadora recibía y las fisioterapias a que debía someterse.

Se duele que a causa de las incapacidades y los tratamientos a que debía someterse, empezó a experimentar acoso laboral en su trabajo, ya que la hostigaban, la gritaban y cuando los llamaba a informarles de sus incapacidades médicas la regañaban y le decían que eran mentiras, que además le sugerían que renunciara y se buscara un trabajo más suave.

Indica que en septiembre de 2018 suscribió con sus empleadores otro sí al contrato de trabajo en el que se le cambió el horario y se dio una sustitución patronal, pasando a ser su empleador exclusivo el señor Alejandro Toro Valderrama; se duele que, con ese documento, lo que se pretendió fue imponerle la condición de reposición de horas laborales por el tiempo que debía destinar a citas médicas y tratamientos.

Manifestó que, el viernes 19 de octubre de 2018, día en que dijo que había tenido cita de control con neurólogo, mientras caía un fuerte aguacero, fue llamada por su empleador quien la llevó en su carro hasta la estación del metro, y dentro del carro le puso en conocimiento que hasta ese día laboraría con ellos, que no la querían ver más en la casa, ya que ante su enfermedad y sus incapacidades las cosas no eran como antes, manifestándole que le pagaría su liquidación cuando él quisiera. Señaló que ella le dijo que se asesoraría legalmente, y que la reacción de su empleador fue iracunda y violenta, tratándola mal verbalmente y empujándola la saco del vehículo.

Ante la anterior situación, que estima constitutiva de un despido injusto, dice haber presentado en contra de sus empleadores una acción de tutela invocando los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social integral, al mínimo vital, a la continuidad en el tratamiento, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se DECLARE que la relación laboral existente entre las partes fue terminada de manera unilateral e injusta por el empleador, bajo condiciones médicas irregulares que la mantenían en tratamiento clínico, y que por ende fue ineficaz el mismo, y que, en forma principal que se condene a los demandados a reintegrarla a su puesto de trabajo y a pagarle los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social desde el momento del despido hasta el reintegro efectivo.

Subsidiariamente y ante la no prosperidad del reintegro, solicitó que se condene a los demandados a pagarle la indemnización ordinaria por despido injusto, conforme al artículo 64 del CST, la indemnización de 180 días de salario por el despido en estado de incapacidad médica y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, y ordenar la entrega de la autorización para el retiro de las cesantías del fondo administrador, indexación de las sumas objeto de condena y costas procesales.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, la misma fue contestada por los demandados, a través de apoderado judicial idóneo, según se observa en el expediente digital, a folios 132 y siguientes del mismo.

En dicha respuesta los demandados aceptaron los extremos temporales de la relación laboral, la clase de contrato, el salario devengado y la labor, con algunas precisiones en cuanto a su forma y modo. Negaron los demás hechos de la demanda, sobre todo aquellos que hablaban de un despido injusto y del conocimiento de los empleadores del estado de salud de la trabajadora, a efecto de lo cual precisó que no es cierto que ella hubiere entregado oportunamente sus incapacidades médicas y que la historia clínica, al ser de reserva, no fue conocida por sus empleadores. Se opusieron a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y, formularon las excepciones de fondo denominadas *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, COMPENSACIÓN, BUENA FE y PRESCRIPCIÓN”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 26 de junio de 2020, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia absolviendo a los demandados de todas las pretensiones impetradas en su contra por la demandante, imponiendo condena en costas a esta última, en favor de los primeros.

Como fundamento de su decisión estimó la a quo que, si bien se encontraba probado que la trabajadora había sido diagnosticada desde el año 2014 con artrosis de columna y otras comorbilidades, la prueba allegada no alcanzó a probar que hubiere sido despedida por su estado de salud. Refutó la prueba testimonial allegada por la demandante en cabeza de la señora Iris Pino, la cual catalogó como contradictoria e imprecisa al no conocer el nombre de los empleadores de la demandante y no saber el nombre de las menores que la demandante cuidaba.

Argumentó que un trabajador en estado de incapacidad o padecimientos de salud sí puede ser despedido en Colombia válidamente, siempre que el despido obedezca a una justa causa justificada, la cual encontró probada en este caso, a partir de concluir que la trabajadora presentaba algunos ausentismos derivados de las permanentes incapacidades médicas que se le otorgaban; a efectos de concluir que el despido había sido justificado, partió de los dichos de los propios demandados en la diligencia de interrogatorio de parte, y estimó que habían cumplido con la carga probatoria de demostrar la justa causa para el despido.

Encontró en las afirmaciones del propio demandado, acerca de que la trabajadora se negó a recibir el pago de las prestaciones sociales, una *“situación muy diciente”*, para concluir que la trabajadora había sido despedida de forma legal y justa

En cuanto al estado de debilidad de la trabajadora y la estabilidad laboral reforzada, argumentó que la demandante no era titular de la protección que se deriva de tal estado, teniendo en cuenta que en el expediente no se había acreditado un dictamen médico que diera cuenta de una calificación que arrojara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, que diera cuenta de un estado de incapacidad severo o profundo.

Finalizó aceptando que, de haber existido una situación de salud que imposibilitara a la trabajadora prestar sus servicios, la misma nunca habría sido

de conocimiento de sus empleadores, por lo que no había lugar a acceder a las pretensiones de la demanda.

VI. RECUSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La sentencia de primera instancia fue apelada por la apoderada judicial de la demandante, expresando inconformismo con todo el sentido de la decisión, solicitando su revocatoria integral, y lo sustentó expresando: **i)** que la sentencia tuvo en consideración única y exclusivamente los interrogatorios absueltos por los demandados para concluir que existía una justa causa para el despido; **ii)** la declaración de la testigo Iris Pino fue indebidamente valorada por la A quo, cuando de la misma se apreciaban determinantes elementos de convicción sobre el estado de salud de la trabajadora, que también fueron confirmados incluso por testigos de la parte demandada; **iii)** Se refirió a la sentencia de tutela T-320 de 2016, mediante la cual la Corte Constitucional fue enfática en decantar que los tratamientos médicos en curso activan derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo cual fue desconocido por la juez de primera instancia; **iv)** citó valores como el estado social de derecho, la igualdad material y la seguridad social para destacar los derechos que le asisten a la demandante, a partir de una valoración integral de las pruebas aportadas con la demanda, que a su juicio denotan el grave estado de salud de la trabajadora, conocido por sus empleadores, para el momento del rompimiento contractual; **v)** insistió en que la trabajadora venía en tratamiento permanente, tenía enfermedades de base que no habían sido curadas, y el empleador siempre mostró una actitud de inconformismo con esas enfermedades e incapacidades, ya que necesitaban una persona que pudiera cumplir con los horarios que ellos imponían; **vi)** se duele que se haya interpretado tácitamente en la sentencia, que los padecimientos de salud eran culpa directa de la trabajadora, lo que a su juicio llevó a la A quo a incurrir en una errada interpretación de la estabilidad laboral reforzada, y; **vii)** refutó la conclusión acerca de la concurrencia de una justa causa para la desvinculación, y al efecto citó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, destacando que existe un momento para invocar la causal de terminación, lo cual se desconoció por el empleador, quien

despidió verbalmente a la trabajadora el 19 de septiembre de 2018 en un estado de ofuscación, pero procedió a remitirle una carta con posterioridad, en la que extemporáneamente invocaba la causal de despido, sin haberle argumentado al momento de la terminación cual era la verdadera razón de su retiro, inconsistencia que, a su juicio, hace devenir el despido en injusto.

También expresó inconformismo con el hecho de que no se haya escuchado a la trabajadora en interrogatorio de parte, y dijo que por efectos de la pandemia no fue posible llevar a cabo la audiencia de forma presencial, pasando por alto que la demandante no contaba con medios técnicos que le hubieren permitido asistir a la audiencia.

Alegatos de conclusión

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el apoderado judicial de los demandados allegó alegatos de conclusión. A través de los mismos afirmó que en el proceso quedó acreditado que la demandante no cumple con las condiciones para que se le otorgue la protección de la estabilidad laboral reforzada, ya que no existía una patología que le impidiera sustancialmente desarrollar sus funciones, ni una calificación de pérdida de capacidad laboral que estableciera una limitación al menos en grado moderado. Adujo que en el juicio se probó que el empleador, quien siempre actuó de buena fe, acudió a una causal objetiva constitutiva de justa causa, debidamente acreditada, motivada a partir de los incumplimientos graves al contrato, y completamente ajena al estado de salud de la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo.

Hizo mención a una evidente pérdida de la confianza entre las partes en la ejecución del contrato de trabajo, como circunstancia que habría llevado a la configuración de la justa causa de despido, ya que se trataba de labores desarrolladas al interior del hogar, lo cual cualifica la actividad como de extrema confianza, al efecto realizó algunas citas jurisprudenciales sobre el tema, y solicitó a este colegiado se confirme íntegramente la sentencia de primer grado.

A partir de la anterior crónica procesal, pasa la sala a adoptar decisión de segunda instancia, con base a las siguientes

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Estabilidad laboral reforzada, indemnizaciones: Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El objeto central de esta Litis, consiste en dilucidar cuál fue el motivo de terminación del contrato de trabajo a término indefinido que rigió la relación laboral sostenida por la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ con los demandados, y en el eventual caso de acreditarse que la terminación obedeció a un despido unilateral e injusto, pasará esta colegiatura a determinar si a la demandante le asiste o no derecho al reintegro que reclama, por la supuesta ineficacia del despido, al encontrarse amparada por una estabilidad laboral reforzada, así como la procedencia o no de las pretensiones consecuenciales tanto las principales como las subsidiarias.

En el sub iudice, se encuentra probado, según copia de “*CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO*”, con fecha de inicio 12 de diciembre de 2011 y pacto salarial de salario mínimo legal mensual vigente, que el vínculo contractual inicial se suscribió con la señora SANDRA OCHOA RÍOS como empleadora, y que posteriormente las partes de común acuerdo en septiembre de 2018 suscribieron otro sí a dicho contrato en el que operó la sustitución patronal, pasando a ser el empleador el señor ALEJANDRO TORO VALDERRAMA, situación que es plenamente aceptada por las partes, no adolece de ninguna irregularidad conforme a la ley, y sobre la cual no existe controversia dentro de este proceso.

En punto a la causa por la cual se dio por finalizado el contrato de trabajo entre las partes, del debate probatorio adelantado en la instancia quedó claro que el despido ocurrió el día 19 de octubre de 2018 en el vehículo del señor ALEJANDRO TORO VALDERRAMA, quien de manera verbal dio por terminado el contrato de trabajo con la trabajadora. En el interrogatorio de parte depuesto por el señor Toro Valderrama, este afirmó:

“A la semana siguiente al 19 de octubre de 2018 traté de comunicarme con Xiomara por varios medios, y ella se negó a contestar llamadas, entonces, al no tener ningún contacto y yo intentando conversar con ella, le envié por medio de correo certificado su carta de terminación por justa causa”.

En el expediente obra, a folios 148 y siguientes, con el respectivo soporte de entrega por correo certificado, copia de la comunicación a través de la cual se le dio por terminado el contrato de trabajo a la trabajadora. Dicha carta está fechada 19 de octubre de 2018, pero fue enviada el 25 de octubre de 2018, y tiene constancia de no recibo por parte de la destinataria.

En la carta de despido, la cual fue rechazada por la trabajadora días después del despido verbal, cuando se le remitió por correo de Servientrega, se lee:

“Le comunico que el día de hoy 19 de octubre de 2019 (se entiende que es de 2018) se dará por terminado su contrato de trabajo, por los incidentes que a continuación se le indican, constitutivos como falta grave con relación a sus obligaciones legales.

Como es de su conocimiento, en múltiples oportunidades se le ha solicitado el cumplimiento de su jornada laboral completa, esto es: 48 horas a la semana y la prestación del servicio en día sábado, sin embargo, usted se ha negado a cumplir dicha instrucción sin justificación alguna.

De igual forma, en repetidas ocasiones se ha presentado con retrasos superiores a media hora para el inicio de sus actividades en el hogar, situación que afecta enormemente el cumplimiento de las obligaciones y demás actividades de los miembros de la familia.

En este orden de ideas, la anterior determinación se justifica en lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62 dispone que:

Artículo 62. Son justas causas para dar terminado unilateralmente el contrato de trabajo:...

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del

Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Por su parte, el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo dispone, son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y la parafiscalidad con base a su salario y en cumplimiento de los descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo.

Se le solicita presentarse a la casa cuanto antes a fin de recibir copia de la liquidación de su contrato de trabajo y los dineros correspondientes, de lo contrario nos veremos obligados a consignarlos a órdenes de un juez del Trabajo”.

A folios 151 y 152 del expediente, se observa el soporte de la consignación a órdenes de la trabajadora en el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, por valor de \$1.446.702, pago llevado a cabo el 8 de noviembre de 2018. Asimismo, se observa a folios 154 y 155, que el empleador reportó a la trabajadora la información completa sobre el pago de su seguridad social al momento de dar por terminada la relación laboral.

Del hecho de la ruptura contractual, dos cuestiones ocupan la atención de la sala; en primer lugar, determinar si el procedimiento se enmarcó cabalmente dentro de los presupuestos legales delimitados bajo la interpretación de la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo y, en segundo lugar, y si hay lugar a tener por ineficaz el despido por el **fuero de salud**¹ que se invoca, procediendo a determinar si hay o no lugar al reintegro con pago de salarios y prestaciones sociales o subsidiariamente el pago de la indemnización de los 180 días de salario.

A efectos de resolver si la trabajadora se encontraba bajo la protección que permite tener estabilidad laboral reforzada, es pertinente acudir a la prueba documental constitutiva de su historia clínica, a efectos de contextualizar el estado médico de la señora demandante para el 19 de octubre de 2018, fecha de la terminación del contrato:

Según diagnóstico consignado en la historia clínica de la demandante, visible a folios 13 y siguientes del expediente, se tiene lo siguiente:

- 19 DE ABRIL DE 2018: *“Asiste la paciente Xiomara Hernández para continuar el proceso terapéutico quien presente crisis de dolor en zona cervical y toda la espalda por la posición al tomarse RNM. En el estado de ánimo decaída con el mismo dolor y disfunción laboral. Se realiza intervención en crisis con técnicas de relajación para dolor con feedback”.*
- 24 de julio de 2018: *“CONSULTA POR OTORRINOLARINGOLOGÍA... PACIENTE CON TRASTORNOS DEL SUEÑO, CEFALEA CRONICA, FIBROMIALGIA, RONCOPATIA SIMPLE... DEPRESIÓN CRÓNICA MULTISINTOMATICA... PERSISTE CON FATIGA CRÓNICA... SOLICITAN EVALUAR POR HALLAZGO INCIDENTAL DE ENGROSAMIENTO MUCOSO MAXILAR DERECHO EN RESONANCIA CEREBRAL... TRATAMIENTOS NASALES POR TRES MESES”*
- 9 de mayo de 2018 HISTORIA CLÍNICA SURA EPS: *“MC: dolor de cabeza... enviada por alteración de sueño e insomnio de conciliación reporta dolores de cabeza, iniciaron hace 4 años, localización hemicránea derecha, carácter punzante a veces pulsátil... asociado a fonofobia... CONSULTA PSIQUIATRÍA... Muy prioritaria... CONSULTA NEURÓLOGO... eficiencia del sueño 64%... Inicio del tratamiento: 2018-05-09... fecha próxima entrega: 2016-06-08... Al finalizar el tratamiento: Renovación continua...”.*
- 13 de agosto de 2018: *“Al finalizar el tratamiento: Renovación continua...”.*
- 13/08/2018: *“cita por PSICOLOGIA COGNITIVO CONDUCTAL por favor muy prioritaria... envió bloqueo pericraneal por cefalea”.*
- 2018/08/30: *“FIBROMIALGIA Confirmado repetido...LUMBAGO NO ESPECIFICADO”.*

- 3 de septiembre de 2018, historia clínica en Incodol – Instituto Colombiano del Dolor: “... **CONOCIDA CON DIAGNÓSTICO**: 1. *Síndrome de sensibilización central – fibromialgia – TRATAMIENTO*: sinalgen cada 8 horas + pregabalina 75 mg cada 12 horas. **SUBJETIVO**: *Continua con mialgias, astralgias, insomnio, sueño no reparador, crisis frecuentes, ya los medicamentos no son tan efectivos, ha estado en múltiples consultas con módulo de columna, psiquiatría, psicología... infusión venosa de medicamentos 13/05/2015, 19/10/2015, 14/06/2016 y 26/10/2016 y 04/04/2017. Paraclínicos: TAC de columna lumbosacra (2013)—eco de tejidos blandos (19/09/2017): masa sólida línea tejidos blandos, línea medio región lumbar compatible con lesión sólida probablemente fibromiolipoma --- RMN cerebral sinusitis crónica... **Escala del dolor: 6/10...**”.*
- Diagnóstico de TRASTORNO SOMATOMORFO del 9 de octubre de 2018: certificado por el médico psiquiatra Jorge Calle, de la Universidad de Antioquia, con registro Nro. 4659, que refiere tratamiento histórico de la paciente desde el 24 de abril de 2017, y dictamina “*depresión (cuadro mixto), ansiedad y antecedente de manejo por clínica del dolor*”.
- 15 de octubre de 2018: “*Cefalea crónica PROCEDIMIENTO INFUSIÓN VENOSA CON ANALGESICOS: FENITOINA, SULFATO DE MAGNESIO, KETAMINA, LIDOCAINA, ACIDO VALPROICO, DICLOFENACO, PREMEDICACIÓN CON MIDOZOLAM... HOY ASISTE PACIENTE A SALA DE PROCEDIMIENTOS, INFORMADO Y CONSCIENTE ACERCA DEL PROCEDIMIENTO INFUSIÓN INTRAVENOSA CON ANALGESICO, SE PROCEDE A CANALIZACIÓN DE VENA PERIFERICA... Concepto / Plan: SE DECIDE DAR DE ALTA CON INSTRUCCIONES. CONTINUAR IGUAL MANEJO ANALGESICO ORDENADO POR ESPECIALIDAD EN ULTIMA CITA, CITA DE REVISIÓN POR CLINICA DEL DOLOR EN 30 DÍAS CON MÉDICO DE APOYO. INCAPACIDAD MÉDICA POR EL DÍA DE MAÑANA...*”.

- 10 de octubre de 2018: *“7 años de dolor lumbar, con mejoría transitoria con el manejo realizado por clínica del dolor e hidroterapias. AP de Fibromialgia... está en seguimiento por Psiquiatría trastorno de ansiedad y depresión.*
Luego del staff le hicieron la infiltración en la cabeza, esta le sirvió mucho. “Me hicieron la infiltración y se me fue la voz”, esto le acarreo muchos problemas con el patrón... Tomando: Sinalgen, Pregabalina 75 mg, Topiramato 25 mg.
Se volvió a reactivar la cefalea en estos días. Hay una disfunción laboral asociada”.
- Constancia de cita en neurología a la que asistió el 19 de octubre de 2018, con el especialista John Jairo Gutierrez Restrepo.
- 11 de enero de 2019: *“... Tomando: Sinalgen, Pregabalina 75 mg, Topiramato 50 mg. Sertralina 25 mg, Clorfeniramina. Se volvió a reactivar la cefalea en estos días. Hay una disfunción laboral asociada...”.*

Aparecen certificadas las siguientes incapacidades médicas de EPS SURA, debidamente autorizadas:

- 27 y 28 de marzo de 2017.
- 3 al 5 de abril de 2017.
- 6 al 7 de abril de 2017.
- 16 y 17 de mayo de 2017.
- 17 y 18 de julio de 2017.
- 15 de septiembre de 2017.
- 23 y 24 de octubre de 2017.
- 12 de diciembre de 2017.
- 16 al 19 de enero de 2018.
- 22 al 24 de enero de 2018.
- 6 de abril de 2018.
- 12 de abril de 2018.
- 4 de julio de 2018.
- 5 de julio de 2018.
- 17 de septiembre de 2018.

- 18 y 19 de septiembre de 2018
- 20 y 21 de septiembre de 2018.
- 22 y 23 de octubre de 2018.

La juez de primera instancia encontró ausentismo de la trabajadora, para efectos de entender configurada una justa causa de incumplimiento grave a las obligaciones contractuales, la cual calificó en tal sentido, poniéndose al margen del detalle clínico comprobado en el proceso a partir de una larga historia clínica, que daba cuenta de los padecimientos, tratamientos e incapacidades continuas que padecía la trabajadora en los últimos dos años de prestación de sus servicios.

La A quo desechó la declaración de la testigo **Iris Pino**, compañera del edificio y también trabajadora doméstica con otra familia, arrimada al debate por la activa, al estimar que el hecho de que esa testigo no supiera el nombre de las dos niñas que cuidaba la demandante, pasando por alto que la testigo estaba informando que tenía contacto con la señora Xiomara en el parque cuando sacaba a las niñas a pasear, sin que ello necesariamente tuviere que determinar una relación directa con las menores que impusiera la inexorable condición de que la testigo conociera los nombre de las pequeñas. Además de ello, en el mismo sentido en que se desplegó la ciencia del dicho de la señora Pino, se decantó la declaración de la testigo **Viviana Andrea Duarte**, presentada por la parte demandada, que era también trabajadora doméstica de la madre del empleador, fue muy clara cuando manifestó:

Xiomara tenía algunos problemas de salud, algunas incapacidades... Uno preguntaba por Xiomara, y le decían a uno que estaba incapacitada, o uno se la encontraba y ella decía que iba para el médico. Algunos problemas de columna... Xiomara tenía una enfermedad de columna, sus incapacidades y que siempre estaba donde el médico. Ella estaba bregando haber sí podía sacar la pensionsita... Ella decía que se sentía muy enferma. Se mareaba, que muchas veces se tenía que tirar al piso, que se le iban las luces... Xiomara me decía que se mantenía en tratamientos, pero no sé qué tratamientos...".

Esos dichos, resultan completamente coincidentes con las declaraciones de la señora Iris Pino, quien no incurrió en las contradicciones que destacó la A

quo, ya que la señora no dijo que la demandante llevara 7 años laborando en la Urbanización Colibrí para la fecha en que se conocieron, como lo entendió la juez; lo que dijo que fue la demandante le había contado que llevaba 4 años trabajando allí, lo cual coincide con las calendas para las cuales se conocieron y el tiempo que continuaron compartiendo como compañeras de trabajo en ese mismo edificio, aunque laborando para familias diferentes, pero que diariamente se desplazaban juntas hasta el metro.

Esta sala encuentra completa credibilidad a las locuciones de la testigo Iris Pino, en primer lugar, porque son afirmaciones que por su propia cercanía como compañera de la demandante la erigen en conocedora de su situación, y, en segundo lugar, porque sus declaraciones no se alejan de la realidad que se pudo constatar sobre el estado médico de la trabajadora, conforme al anterior análisis detallado de su historia clínica.

De esta forma, son creíbles y espontáneas sus manifestaciones, de las cuales esta Sala destaca literalmente las siguientes:

“cuando yo la conocí me dijo muy claro que iba a cumplir 4 años con esos patrones”

“¡¡ yo tenía contacto con ella cuando ella salía con las niñas al parque”.

“como ella estaba indispuesta, nosotros la esperábamos para bajar”; “a ella se le veía el cansancio, mareada, con ganas de vomitar, yo me daba cuenta en la condición que estaba, a ella se le veía el desmejoramiento profundamente”; “desde que llegué yo le pregunté que de qué sufría, porque yo no la veía normal”; “en el físico se le veía que estaba enferma”; “un día me llamó que estaba en la portería esperando la niña del colegio, y me dijo regálame un poco de agua porque me siento mal, le pregunté qué te pasa y me dijo que hace mucho tiempo no se sentía bien”; “me dijo que iba a clínica del dolor, que no aguanta el dolor de cabeza y que no dormía como una persona normal, eso fue en el año 2017, en ese año se nos desmayó antes de llegar al METRO y un señor nos tuvo que ayudar”. “Ella me decía que tenía órdenes para ir a reclamar droga”.

“Una vez pasaron dos días y no la veía, hablamos por teléfono y me dijo que llevaba dos días en la clínica del dolor. Me contó luego que le dieron 3 días de incapacidad. Le faltaban 2 días para vencerse la incapacidad, y la vi trabajando, y le pregunté que por qué estaba ahí,

y me dijo que estaba ahí porque el patrón la había hecho ir allá porque tenía que viajar, y había que cuidar las niñas”.

“Me la encontré atacada llorando en el metro, me dijo que tenía la voz muy mal, y me dijo que la acababan de despedir”.

Es evidente de acuerdo a la historia clínica, que la trabajadora permanecía en permanente tratamiento y padecía enfermedades de consideración como *“trastornos del sueño, cefalea crónica, fibromialgia, roncopatía simple; depresión crónica multisintomática; fatiga crónica; engrosamiento mucoso maxilar derecho; dolores de cabeza; lumbago no especificado; síndrome de sensibilización central; trastorno somatomorfo; depresión (cuadro mixto), ansiedad y antecedente de manejo por clínica del dolor”.*

Se encontraba en tratamiento desde el 9 de mayo de 2018 prescrito por neurólogo tratante con instrucción de renovación continua; el 30 de agosto de 2018 confirmaron como repetitivos sus diagnósticos de fibromialgia y lumbago no especificado; venía en tratamiento en el Instituto Colombiano del Dolor, con escalas de dolor oscilantes entre 5/10 y 6/10; padece trastorno sematomorfo y refiere tratamiento histórico desde el 24 de abril de 2017, con dictamen de *“depresión (cuadro mixto), ansiedad y antecedente de manejo por clínica del dolor”* y tratamiento analgésico permanente; incluso, se encuentra las debidas constancias que dan cuenta de que para el 19 de octubre de 2018, día en que fue despedida, había tenido cita médica de control.

Ahora, ese estado médico, indudablemente incidía en el desempeño laboral de la trabajadora, y ello se veía reflejado en las constantes incapacidades que le eran prescritas por su EPS. En el expediente se encuentra probado que la trabajadora, entre marzo y diciembre de 2017 tuvo incapacidades recurrentes, y en el año 2018 ocurrió lo propio.

Ahora, si bien no se encontraba incapacitada para el 19 de octubre de 2018 para el momento del despido, sí tenía activos sus tratamientos, había acabado de tener incapacidades en el mes anterior y a los 3 días del despido entró nuevamente en una nueva incapacidad, evidenciándose que su estado de

salud le impedía sustancialmente el desarrollo de sus funciones laborales, circunstancia que así se refiere en la historia clínica.

De esta circunstancia eran conocedores los empleadores de la trabajadora, al punto que precisamente fue el estado de salud de la trabajadora el que motivó en el señor Alejandro Toro Valderrama sus inconformismos con la prestación del servicio por parte de la trabajadora.

Resulta llamativo para la sala, que al tiempo que el señor Toro Valderrama haya negado conocer en el interrogatorio de parte el estado de salud de la trabajadora, sus permanentes tratamientos y que venía siendo tratada por clínica del dolor, haya aceptado que en los dos últimos años de la relación laboral su salud se hubiere deteriorado, y que la trabajadora tenía cita con un sicólogo los miércoles a mitad de la tarde.

La señora Sandra Paola Ochoa Ríos, codemandada y esposa del empleador Alejandro Toro Valderrama sí evidenció en sus dichos en interrogatorios de parte un conocimiento más basto acerca del verdadero estado de salud de la trabajadora. Manifestó:

“Recuerdo que en enero de 2018 le realizaron una cirugía en la espalda por un pequeño quiste subcutáneo, y ahí tuvo una incapacidad por ese motivo. Sé que tuvo repetidas incapacidades ese año por laringitis y faringitis, y también por la molestia que ella refería en la espalda. Esas fueron las enfermedades que recuerdo como del último año”.

“Ella tenía diferentes controles de diferentes médicos a los que asistía, cada tres o cuatro meses”.

Ahora, no puede esta sala asentir en el razonamiento de la A quo, conforme al cual solo frente a la existencia de recomendaciones médicas o calificación de pérdida de capacidad laboral con significativo porcentaje de pérdida se pueda hablar de estabilidad laboral reforzada.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia

en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, viene clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, los últimos avances jurisprudenciales han acercado el criterio del órgano de cierre ordinario y de la Corte Constitucional sobre la institución (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño).

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.
2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.
3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.
4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU 049 de 2017, resalta el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Conforme al anterior análisis, no le cabe ninguna duda a esta sala que la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ se encontraba en estado de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA para el momento de su despido, que se traducía en el derecho que le asistía de no ser despedida ni su contrato terminado hasta que no se constituyera una justa causa, mientras persistieran las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Con todo, advierte esta corporación que la supuesta justa causa que la A quo calificó como grave incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, no era tal, ya que directamente se encontraba relacionada con la afectación de salud de la trabajadora que innegablemente estaba afectando su rendimiento y cumplimiento de horarios en el trabajo, a causa de las permanentes citas, tratamientos e incapacidades a que venía siendo sometida por su estado de salud.

De esta manera, no puede sostenerse que el empleador Alejandro Toro Valderrama haya logrado desvirtuar el fuero de salud de la trabajadora, ya que las razones de incumplimiento que censuró a la trabajadora no eran tales, sino que obedecían a un inconformismo que a su vez derivaba de una causa objetiva cual era el estado de salud de la trabajadora.

En consecuencia, la terminación del contrato, además que incurrió en irregularidades al haberse dado verbalmente el 19 de octubre de 2019 y solo habérsele expuesto a la trabajadora las causas del supuesto incumplimiento mediante una carta enviada por correo certificado cerca de una semana después, de tal forma pretermitiendo la regla legal del párrafo del artículo 62 del C.S.T.S.S., que establece que *“la parte que termina unilateralmente el*

contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos”, tampoco comprendió una causal facultativa para el empleador para finalizar el vínculo, que en realidad obedeciera a un bajo rendimiento e incumplimiento al contrato por parte de la trabajadora. Se trató de una decisión discriminatoria adoptada por su estado de salud.

Baste solo revisar el historial laboral entre las partes, para advertir la ausencia de seguimientos, llamados de atención o pruebas que denotaran que en realidad la trabajadora estaba incumpliendo de manera grave y deliberada su contrato de trabajo.

A partir de estas consideraciones, esta sala no encuentra acertada la conclusión de la A quo para justificar la justicia del despido, cuando deriva del hecho de que la trabajadora no haya recibido la carta de despido que le fue remitida una semana después de su retiro del trabajo, como una situación muy diciente acerca de su incumplimiento contractual. Nótese como la misma juez de primer grado advirtió que los incumplimientos y el ausentismo venía motivado por las propias incapacidades que le eran prescritas a la trabajadora.

Conforme a lo anterior, la apelación presentada por la activa encuentra prosperidad, haciéndose pertinente otorgar a la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ la protección legal del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que estatuyó que *«ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo»*, requisito que no se cumplió en el presente caso.

Ahora, si bien un despido discriminatorio por razones de salud en las condiciones anotadas genera la ineficacia del mismo, esta sala no encuentra pertinente ni conveniente una reinstalación en el empleo, por lo que no se accederá a la pretensión principal de la demanda de ordenar el reintegro a su puesto de trabajo y ordenar el pago de los salarios, prestaciones sociales,

vacaciones y aportes a la seguridad social desde el momento del despido hasta el reintegro efectivo. Se accederá a las pretensiones subsidiarias del pago de 180 días de salario en favor de la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ, así como el pago de la indemnización ordinaria por despido del artículo 64 del CST, al declararse el despido ilegal e injusto, ya que ambas indemnizaciones son concurrentes, la una es especial por el despido en estabilidad laboral reforzada, y la otra es la indemnización ordinaria derivada de la ruptura contractual sin la existencia de una justa causa, las cuales deberán pagarse debidamente indexadas.

No se accederá a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, ya que estas sumas que se reconocerán no generan ese pago, el empleador puso a disposición de la trabajadora, en un plazo razonable el pago de las prestaciones sociales a través del Juzgado Laboral más cercano al lugar de prestación del servicio y se dio a la trabajadora el soporte actualizado de los pagos a su seguridad social.

Cálculo de la Indemnización ordinaria del artículo 64 del CST: Para el cálculo de la indemnización por despido, establece dicha norma:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 60. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991”.

La señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ laboró al servicio del señor ALEJANDRO TORO VALDERRAMA **6 años, 10 meses y 8 días**, entre el 12 de diciembre de 2011 y el 19 de octubre de 2018, por lo que debiendo pagarle 30 días de salario por el primer año y 20 días por los subsiguientes, sobre la base del salario mínimo que devengaba, que para el caso concreto es sobre la suma de \$781.242 vigente para el año 2018. Con base a la siguiente operación aritmética:

30 días de salario por el primer año:	\$781.242
20 días de salario por 5 años entre 11 de diciembre de 2012 y 11 de diciembre de 2017:	\$2.604.140
Proporcional por 10 meses y 8 días (338 días):	\$489.000
TOTAL INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO:	\$3.874.382

La indemnización de los 180 días de salario, en aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, asciende a la suma de **\$4.687.452**.

Ambas sumas deberán ser pagadas directamente por el empleador de la demandante, ALEJANDRO TORO VALDERRAMA, único empleador conforme a la sustitución patronal debidamente acreditada en este proceso, que lo erige en el directo responsable del pago de estas sumas, conforme a los efectos de la sustitución patronal que operaron entre las partes, las cuales deberán ser indexadas al momento del pago definitivo de la obligación, ya que se trata de sumas que se encuentran depreciadas. Dicha indexación deberá ser calculada desde el 20 de octubre de 2018 y hasta el momento del pago, aplicando la fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}} \times \text{Capital} - \text{Capital}$$

EXCEPCIONES

Se declaran no probadas las excepciones propuestas por ALEJANDRO TORO VALDERRAMA al responder la demanda, y se declararán probadas respecto a la señora SANDRA OCHOA RIOS, quien no tiene ninguna responsabilidad al haber cedido su posición contractual de empleadora al señor TORO VALDERRAMA.

COSTAS PROCESALES EN AMBAS INSTANCIAS

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, en ambas instancias las costas procesales correrán a cargo del señor ALEJANDRO TORO VALDERRAMA, y en favor de la señora XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ. En esta instancia, las agencias en derecho ascienden a un salario mínimo legal mensual vigente para 2021. En primera instancia, deberán ser fijadas por la A quo en su oportunidad procesal pertinente.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la providencia objeto de apelación de origen y fecha conocidos, en cuanto absolvió de todas las pretensiones de la demanda a los demandados, para en su lugar **DECLARAR** que la relación laboral que vinculó al empleador **ALEJANDRO TORO VALDERRAMA** y a la trabajadora **XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ** entre el 12 de diciembre de 2011 y el 19 de octubre de 2018, finalizó de manera unilateral e injusta por el empleador, así como contraviniendo la estabilidad laboral de la trabajadora, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR al señor **ALEJANDRO TORO VALDERRAMA** a reconocer y pagar a la señora **XIOMARA HERNANDEZ LÓPEZ** la indemnización ordinaria por despido por valor de **\$3.874.382** y la indemnización especial por 180 días de trabajo, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por valor de **\$4.687.452**, ambas sumas debidamente indexadas al momento del pago, según lo expuesto en precedencia.

TERCERO: DECLARAR no probadas las excepciones perentorias propuestas por el demandado **ALEJANDRO TORO VALDERRAMA**, y declarar probada a excepción de inexistencia de la obligación respecto de la señora **SANDRA OCHOA RIOS**, de conformidad a lo expuesto.

CUARTO: ABSOLVER de todas las pretensiones de la demanda a la señora **SANDRA OCHOA RIOS**.

QUINTO: COSTAS en ambas instancias, a cargo del señor **ALEJANDRO TORO VALDERRAMA**, y en favor de la señora **XIOMARA**

HERNANDEZ LÓPEZ dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV en esta instancia. En primera instancia, deberán ser fijadas por la A quo en su oportunidad procesal pertinente.

SEXTO: En su oportunidad procesal, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Se ordena la notificación por **ESTADOS** de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

Los Magistrados:


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada

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

Que la presente providencia se notificó por
estados N° 102 del 15 de junio de 2021.

Consultable aquí:

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