

TEMA: JUSTA CAUSA- Se configuró la justa causa, ya que hubo incumplimientos reiterados, graves y documentados, además se surtió un procedimiento disciplinario adecuado y por tanto, la terminación del contrato obedeció a causas objetivas y comprobadas, no a represalias ni a su estado de salud. /

HECHOS: RM trabajó para Centro Sur S.A. desde el 24 de septiembre de 2012 hasta el 30 de agosto de 2023, mediante contrato verbal a término indefinido. Señala que desde 2021 fue diagnosticada con fibromialgia, realizaba controles médicos y consumía medicamentos. Alegó acoso laboral por parte de su jefe y elevó quejas al Comité de Convivencia (28 de agosto de 2023), pero que el 1 de septiembre de 2023 fue despedida. Es así que solicita declarar la existencia de relación laboral, la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada y de esta forma, se ordene el reintegro. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí absolvió a Centro Sur S.A. de todas las pretensiones. Por tanto el problema jurídico se centra en determinar si ¿La demandante se encontraba protegida por la estabilidad laboral reforzada (fuero de salud) al momento de la terminación del vínculo? Si no había protección, ¿el despido fue injusto o estuvo soportado en justa causa?

TESIS: La jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. (...) En criterio de la Alta Corporación, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. - El empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero de ninguna manera es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda. (...) La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato. (...) Considera la Sala de Decisión que la Juzgadora de primera instancia no se equivocó al valorar las pruebas tanto documentales como testimoniales arribadas al proceso, análisis que además, es concordantes con el espectro de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las cargas legales que los empleadores tienen respecto de aquella normativa, en la medida en que, no basta con que el trabajador tenga dificultades médicas que puedan conducir con posterioridad a una pérdida de capacidad laboral, sino que se requiere la acreditación de la situación de aquel para imponer las pretendidas cargas al empleador. (...) en el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, la demandante, señora RM, interrogada por el procurador judicial de la parte pasiva, quien a luz del artículo 191 del CGP, confesó lo siguiente: • En el último año de trabajo previo al despido, no entregó incapacidades médicas a su empleador Centro Sur S.A. • Nunca le comunicó a la empresa que padecía de fibromialgia. • Que el padecimiento de fibromialgia si bien le generaba dolor en el cuerpo, no le impedía cumplir con sus funciones diarias en el trabajo. • Nunca fue calificada su PCL por medico especialista, ni se le generaron incapacidades médicas por su enfermedad. • Nunca le fueron generadas ni recomendaciones ni restricciones médicas por los galenos que atendían su

salud. • Su despido fue a raíz de varios requerimientos y observaciones que le había hecho su jefe inmediato(...)Para esta Sala de decisión, resulta claro que los testigos presentados por la parte demandada lograron acreditar con claridad suficiente las condiciones particulares de salud de la demandante, las razones específicas por las cuales fue despedida por la empresa pasiva, si contaba o no con restricciones médicas, o reubicaciones laborales. Conforme a lo declarado por los testigos (...) director de Seguridad y Salud en el Trabajo, y (...) líder de gestión humana de la empresa demandada, así como a las confesiones realizadas por la propia señora RM al momento de absolver su interrogatorio de parte, se concluye que la trabajadora no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud en el momento de su despido.(...) De igual manera, indicaron que no existía constancia en la empresa sobre diagnósticos médicos relevantes ni registros de permisos médicos reiterados, y que la señora RM nunca puso en conocimiento del empleador algún padecimiento que requiriera atención especial en el entorno laboral.(...) aceptó que nunca fue calificada por pérdida de capacidad laboral (PCL) por un médico especialista, que su enfermedad no le generó incapacidades médicas, y que nunca recibió restricciones ni recomendaciones por parte de los galenos tratantes. También admitió que su despido fue consecuencia de varios requerimientos y observaciones realizadas por su jefe inmediato, el ingeniero CA, en relación con el incumplimiento de sus funciones.(...) la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, toda vez que basta que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma. Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo.(...) Evidentemente, las justificaciones de la accionada para la cesación del vínculo fueron varias, esto es, incumplimiento de los objetivos del cargo, omisión a las instrucciones recibidas por parte de su jefe inmediato y poca claridad en los informes que son de su responsabilidad.(...) resulta relevante señalar, que aunque únicamente se recibió declaración de dos testigos por parte de la demandada, ello no impide que, a partir de sus testimonios, puedan establecerse con claridad las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se produjo el despido de la señora RM.(...) En lo que respecta a las presuntas conductas de acoso laboral alegadas por la actora; se tiene que, a partir del estudio de los documentos aportados, se concluye que las exigencias realizadas a la señora RM por parte de su superior jerárquico, el ingeniero JCA, no pueden ser catalogadas como acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006. Por el contrario, dichas exigencias se enmarcan dentro de las funciones propias de su cargo, (...) y fueron relevantes para justificar la terminación de su contrato de trabajo.(...)situaciones que fueron precisamente las que se le puso de presente a la actora en la diligencia de descargos y en la carta de terminación de su contrato laboral, sin que ello, de ninguna manera, se torne confuso o ambiguo como lo quiere hacer ver la abogada apelante.(...) En conclusión, las falencias de la señora RM se centraron en la falta de cumplimiento de instrucciones, omisión de tareas críticas, deficiencias en la comunicación, y una actitud pasiva frente a la solución de problemas, lo que derivó en incumplimientos contractuales y operativos. De esta manera, quedó demostrado que el despido no obedeció a una decisión aislada o carente de fundamento, sino que estuvo precedido de advertencias claras, requerimientos reiterados y un proceso disciplinario ajustado a las garantías legales y reglamentarias, constituyéndose la finalización del vínculo contractual justificado.

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 31/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 31 de octubre de 2025
Proceso	Ordinario
Radicado	05360310500220240008001
Demandante	Rosario Montealegre
Demandado	Centro Sur S.A
Providencia	Sentencia
Tema	Relación laboral – ELR
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	Jaime Alberto Aristizábal Gómez

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario de la referencia, con la finalidad de conocer el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandante, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente

mediante providencia escrita, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES.

Mediante acción judicial, la señora Rosario Montealegre solicitó se declare la existencia de una relación laboral entre ella y la empresa Centro Sur S.A., desde el día 24 de septiembre de 2012 hasta el 01 de septiembre de 2023, así como la ineficacia de la terminación del contrato laboral por encontrarse en condición de estabilidad laboral reforzada, ordenándose el reintegro inmediato, y consecuentemente de lo anterior, se condene a la pasiva al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir indexadas y pago de aportes a la seguridad social hasta el momento en que se realice el reintegro, a lo *ultra* y *extra* petita y costas del proceso.

Como pretensión subsidiaria solicitó, la indemnización por despido sin justa causa, a lo *ultra* y *extra* petita y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, manifestó que, fue contratada el 24 de septiembre de 2012 por la empresa Centro Sur S.A., en calidad de asistente de mantenimiento de maquinaria y equipo, bajo un contrato verbal que se denominó como contrato laboral a término indefinido. Durante su vínculo laboral, desempeñó funciones en distintos municipios del Departamento de Antioquia, finalizando los últimos siete años en La Estrella, con un salario mensual de \$2.200.000 y una jornada

laboral que iba de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:15 p.m. y los sábados hasta las 11:05 a.m., debiendo atender requerimientos fuera del horario si era necesario.

Indicó, que no reportó inconvenientes con la seguridad social ni con el pago de prestaciones sociales, salvo por acumulación y dificultad para tomar vacaciones, resaltando que desde el año 2021 fue diagnosticada con fibromialgia, lo que implicó atención médica continua y consumo permanente de medicamentos, hecho que le otorgaba estabilidad laboral reforzada, situación conocida por la empresa.

Afirma que durante su relación laboral, fue víctima de acoso laboral por parte del ingeniero Juan Camilo Arenas Cardona, jefe de planta, quien ejercía conductas que vulneraban la Ley 1010 de 2006, como requerimientos fuera de horario, trato despectivo, amenazas de despido, intimidación con grabaciones y desinterés frente a problemas de salud o familiares del equipo; conductas que fueron denunciadas por correo al comité de convivencia el 28 de agosto de 2023, sin que la empresa activara rutas de protección a pesar de múltiples comunicaciones enviadas entre junio y agosto del mismo año.

Explica también, que el 1 de septiembre de 2023, la empresa notificó la terminación del contrato con justa causa, decisión tomada sin considerar la estabilidad laboral reforzada por enfermedad de padecía, ni solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo. Añade, que previamente, el 16 de agosto, fue citada a una diligencia de descargos sin testigos y cuestionada por presuntas faltas disciplinarias, las cuales según la empresa,

fueron reiterativas y justificaban el despido, a pesar de que no se le permitió ejercer plenamente su derecho de defensa en oportunidades anteriores.

Alega que los incumplimientos obedecieron a problemas de conexión a internet y cambios de actividad ordenados verbalmente por su jefe, hechos corroborados por el área de sistemas. Manifiesta que la finalización del contrato, entonces, se dio en medio de una condición médica incapacitante, una denuncia de acoso laboral interna y ante el Ministerio de Trabajo, y sin garantías procesales adecuadas.

Por último, añade que el 10 de octubre de 2023, su apoderada judicial requirió a la empresa Centro Sur S.A. para llegar a un acuerdo, sin obtener respuesta. Actualmente, se encuentra acogida al subsidio de desempleo de Comfama, lo que le ha permitido continuar con su tratamiento médico y seguir cotizando a pensión por seis meses adicionales mientras alcanza la edad requerida para jubilarse.

Notificado en debida forma el extremo pasivo, allegó oportunamente contestación al libelo introductor, oponiéndose a las pretensiones, y elevando los medios exceptivos de: *“Falta de causa para demandar, inexistencia de estabilidad laboral reforzada, necesidad de prueba de la limitación o discapacidad, pago, buena fe y prescripción.”*.

En sentencia de primera instancia, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, resolvió:

“..PRIMERO: SE ABSUELVE a la sociedad CENTRO SUR S.A. de las pretensiones incoadas en su contra por la señora ROSARIO MONTEALEGRE, por lo dicho en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, de las que se tasan las agencias en derecho en la suma de MEDIO SMLMV.

TERCERO: Contra esta decisión procede recurso de apelación, en caso de que no se interponga por la parte activa, se ordena enviar en el grado jurisdiccional de Consulta...”.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la actora, interpuesto recurso de alzada en contra de la decisión de primera instancia, alegando que si bien no se logró acreditar la estabilidad laboral reforzada, debido a que la demandante no informó formalmente a la empresa sobre la enfermedad que padecía, con el propósito de evitar generar retrasos o incapacidades que afectaran el normal desarrollo de sus funciones, sí se evidencia un conjunto de circunstancias que permiten concluir que el despido fue una represalia por las quejas elevadas por la trabajadora.

Advierte que la carta de terminación del contrato laboral resulta ambigua y contradictoria, pues en ella se enuncian cargos ajenos a las funciones propias del cargo que desempeñaba la señora Rosario. Además, no se garantizó el derecho de defensa ni el debido proceso, ya que la trabajadora no tuvo una oportunidad real para controvertir los cargos que se le imputaban, y que, la representante de Recursos Humanos, señora Lady, explicó el procedimiento disciplinario seguido, pero el mismo no se ajustó a las garantías mínimas exigidas por la normativa laboral.

La apoderada enfatiza, que no se logró probar el maltrato laboral en razón de que los testigos que podían acreditarlo aún laboran para la empresa y, por tanto, no comparecieron. Sostiene que era carga de la parte demandada hacerlos comparecer, dado que la trabajadora no tenía contacto ni acceso a sus datos personales, y que la demandante agotó todos los mecanismos a su alcance para denunciar el acoso sufrido, incluyendo la remisión de comunicaciones al Comité de Convivencia Laboral, las cuales reposan en el expediente como prueba documental.

Se señala, que apenas dos días después de que la señora Rosario remitiera el correo electrónico al Comité de Convivencia denunciando el acoso, le fue entregada la carta de despido, situación que se enmarca, según su escrito, en una serie de represalias que comenzaron tras la llegada de un nuevo superior jerárquico, esto es, el ingeniero Camilo, sin que la trabajadora tuviera previamente procesos disciplinarios antes de la llegada de este, aunque sí llamados de atención verbales por el personal de recursos humanos. La empresa no activó los canales institucionales ni rutas de atención frente a las quejas presentadas, y en su lugar procedió a argumentar una terminación del contrato con justa causa.

Asimismo, critica que la selección de testigos por parte de la demandada, se limitó a personas sin conocimiento directo de los hechos, como un funcionario de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien incluso manifestó no tener cercanía con la obra ni con los hechos denunciados. Se destaca que la única persona que proporcionó información sustantiva fue la señora Lady, quien confirmó la existencia de conversaciones y que los procesos

disciplinarios no se tramitan a través de conversatorios informales.

Finalmente, la apoderada indica que, con base en la prueba documental aportada y la omisión probatoria de la parte demandada, se acreditó la existencia de un ambiente hostil de trabajo no atendido por el empleador, lo cual culminó en un despido que no puede entenderse como justificado. Según su criterio, las quejas de la trabajadora no fueron gestionadas institucionalmente, y la respuesta empresarial consistió en simular un proceso disciplinario para sustentar su desvinculación.

Surtidos los traslados para alegaciones, de segunda instancia, no hubo pronunciamiento al respecto.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta instancia, consistirá en determinarse si la demandante se encontraba o no bajo la protección especial de la estabilidad laboral por el fuero de salud al momento de la terminación del vínculo contractual. En caso positivo, establecer si era procedente ordenar a la demandada Centro Sur S.A, reintegrar laboralmente a la actora con el consecuencial pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social, causados desde el momento del despido hasta que sea efectivo su reintegro.

Como problema jurídico subsidiario, se determinará si a la demandante le asiste derecho al pago de la indemnización por despido injusto.

CONSIDERACIONES

El análisis versará sobre lo que fue objeto de recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad en lo que respecta a la parte demandante.

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o

excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar líticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de igual manera, ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sumado a ello, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

Desde las sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-271 de 2014, T- 351 de 2014, T-098 de 2015 y T-141 de 2016 la Honorable Corte Constitucional amplió el amparo, que implica:

- El derecho a conservar el empleo
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- El derecho a permanecer en el empleo hasta que se requiera **y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo;**
- Que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Se constituye la *ratio decidendi* de las providencias C-824 de 2011, SU-049 del 2 de febrero de 2017, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019, lo siguiente:

- La protección a las personas en situación de discapacidad es de origen constitucional y no solo legal, y de los principios en que se sustenta se deriva un derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, extendiéndose la protección frente a personas vinculadas mediante cualquier modalidad de contrato –subordinado o no- y con independencia del origen de la situación de salud.
- Debe dársele una interpretación amplia a la Ley 361 en cuanto a sus beneficiarios, porque este derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino

que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable.

- En criterio de la Alta Corporación, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.
- El empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero de ninguna manera es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda.

Así las cosas, para dicho órgano de cierre 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 (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que 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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360 de 2018 modificó la posición que hasta el momento había defendido, la que ha sido reiterada en las sentencias SL-3520 de 2018, SL-260 de 2019 y SL-254 de 2019, jurisprudencia que se concreta en las siguientes premisas:

- La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir,

cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

- Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria.

En consecuencia, lo que debe ahora abordarse es si la terminación del contrato de trabajo de la señora Rosario Montealegre obedeció a un despido discriminatorio probado o presunto, o por el contrario correspondió a una justa causa comprobada ajena a la condición de salud de la accionante. Lo anterior, en observancia de las pretensiones incoadas en el libelo

introducción y el problema jurídico que se planteó.

En el presente juicio no se encuentra en controversia que la demandante padece fibromialgia desde el año 2021, diagnóstico que se encuentran debidamente acreditado en la historia clínica que acompaña el escrito inicial de demanda.

Considera la Sala de Decisión que la Juzgadora de primera instancia no se equivocó al valorar las pruebas tanto documentales como testimoniales arribadas al proceso, análisis que además, es concordantes con el espectro de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las cargas legales que los empleadores tienen respecto de aquella normativa, en la medida en que, no basta con que el trabajador tenga dificultades médicas que puedan conducir con posterioridad a una pérdida de capacidad laboral, sino que se requiere la acreditación de la situación de aquel para imponer las pretendidas cargas al empleador.

En el presente proceso obra prueba documental de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la sociedad demandada, CENTRO SUR S.A, invocando una justa causa. Asimismo, se encuentra acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, la cual se desarrolló entre el 24 de septiembre de 2012 y el 30 de agosto de 2023, en virtud de un contrato a término indefinido. Esta relación contractual quedó además respaldada por la documental obrante en las páginas 31 a 57 del archivo Pdf.11.

Para el 30 de agosto del año 2023 (Págs. 50 a 57 del Pdf.11) se notifica a la demandante la decisión de finalizar su contrato de trabajo, ello, en atención a lo estipulado en los numerales 11, 26, 51 de artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo, así:

Medellín, 30 de agosto de 2023

Señora
ROSARIO MONTEALEGRE
La ciudad

Asunto: **Notificación de sanción disciplinaria**

Leidy Marcela Arroyave Zapata, Líder de Gestión Social de la empresa **CENTRO SUR S.A.**, pasa a tomar la decisión que en derecho corresponde, dentro de la investigación disciplinaria que se adelantó a **Rosario Montealegre**, con base en las siguientes,

1. CONSIDERACIONES

PRIMERA: La señora **Rosario Montealegre**, se encuentra vinculada a la empresa desde el 24 de septiembre de 2012, en el cargo de Asistente de mantenimiento, maquinaria y equipo.

SEGUNDA: El día martes 28 de marzo de 2023, le habían solicitado la devolución de un equipo de la obra Pinares, orden que no fue cumplida y tuvo que ser reiterada el 11 de julio de 2023, sin que, para la fecha del 31 de julio de la misma anualidad, se obtuviera una solución al respecto.

TERCERA: El día 28 de julio de 2023 se le dio la orden de validar el listado de equipos para devolución de la obra Bosque Sagrado, lo cual no había sido gestionado a la fecha del 1 de agosto de 2023.

CUARTA: Adicionalmente, el día miércoles 5 de julio de 2023 envió un acta de reunión del 26 de junio de 2023, la cual fue devuelta al día siguiente,

solicitando unas correcciones para plasmar de manera más exacta la información de la reunión; pero para el día 14 de agosto de 2023 no se habían realizado los ajustes sugeridos.

QUINTA: Para el día 18 de julio de 2023 se le solicitaron unas aclaraciones frente al inventario del mes de junio, pero no se obtuvo respuesta completa de su parte, ni se priorizaron los temas urgentes, por lo que fue requerida nuevamente el 28 de julio de 2023, sin que se lograra resolver la cuestión. Ese mismo 18 de julio, fue requerida para hacer la trazabilidad de unos elementos de un proveedor que no se estaban utilizando, para evitar pagos innecesarios, pero se obtuvo una respuesta negativa frente a la solicitud, por referir tener otras cosas por hacer.

SEXTA: Finalmente, el 1 de agosto de 2023, fue requerida para proporcionar la clave del programa PROTEKTOR, para realizar el monitoreo de los proveedores, en cumplimiento de la política SAGRILAFI, pero dicho seguimiento no se pudo realizar, al no haber recibido respuesta de su parte.

SÉPTIMA: El 5 de julio de 2023 suscribió acta de compromiso para acatar y ejecutar los órdenes de trabajo en el tiempo requerido, frente a la cual no se observa mejora o cumplimiento.

OCTAVA: Ante la presunta comisión de faltas disciplinarias sancionadas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y con el fin aclarar esta situación, se dio apertura al respectivo proceso disciplinario.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

La empresa inicia la respectiva investigación preliminar, le da traslado a la trabajadora **Rosario Montealegre** de los hechos investigados, mediante citación enviada el 14 de agosto de 2023, en la que se dan a conocer los aspectos que envuelven los eventos investigados, incluyendo las presuntas faltas y sanciones disciplinarias a imponer y programando diligencia de descargas para el día 16 de agosto de 2023 a las 7:00 a.m.

La señora **Rosario Montealegre** se presentó a la diligencia en la fecha y hora señaladas, tuvo la oportunidad de pronunciarse frente a los hechos investigados y presentar las pruebas para su defensa.

Se aprecia que no existió irregularidad en el procedimiento, ya que se garantizó el término de 24 horas previas para la programación de la diligencia y la comunicación de inicio del proceso disciplinario, así como la audiencia de descargos se llevó a cabo de manera adecuada y con todas las garantías, teniendo el procedimiento adelantado plena validez.

Una vez reunido todo el material probatorio: se procederá a valorar el material probatorio y a proferir una decisión sustentada, emitida por el competente, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

3. CARGOS Y VALORACIÓN PROBATORIA FRENTE A CADA UNO DE ELLOS

Cargo primero: Incumplimiento a los objetivos del cargo, de conformidad con el Art. 91 numeral 51 del Reglamento Interno de Trabajo.

El presente cargo, se le atribuyó a la trabajadora **Rosario Montealegre**, por el recurrente incumplimiento de sus funciones y de las órdenes impartidas, los días 6, 11, 18 y 28 de julio de 2023, que no fueron acatadas o resueltas dentro de los plazos razonables de respuesta, o en otros casos, no se les llegó a dar solución en ningún momento.

Frente a esto, la disciplinada indicó en sus descargos, que el principal motivo para el retraso en el cumplimiento de sus funciones son las fallas con el internet y el equipo de cómputo, lo cual había reportado con el área de sistemas, sin que hubiese obtenido una solución definitiva frente a ello. Asimismo, señaló que algunas tareas habían sido cumplidas, pero se hacía en un mayor tiempo, porque este no alcanzaba a ejecutarse inmediatamente por las responsabilidades del día a día; mientras que otras eran tareas represadas de hace mucho tiempo que no había tenido oportunidad de ejecutar.

Para aclarar la situación, y con el fin de corroborar la versión de la trabajadora con relación a las fallas con el equipo de cómputo, se consultó al área de sistemas de la compañía, frente a lo cual indicaron que el internet era inestable, pero se presentaban alternativas para que esta intermitencia no impidiera la ejecución del trabajo, tal como era desplazarse a la sala de ventas o compartir datos, mientras se recuperaba la señal. También informaron que el equipo fue cambiado una vez y se le instaló un disco sólido, para que funcionara más rápidamente; además de que se revisaba el equipo constantemente y no presentaba las fallas expuestas por la colaboradora.

Por tanto, en la defensa de la disciplinada, no se logra encontrar una justificación razonable para las omisiones constantes en el cumplimiento de sus funciones a lo largo del mes de julio de 2023 y cuyo incumplimiento se extiende hasta el mes actual: pues a pesar de señalar las fallas en el internet y el equipo de cómputo, como el principal factor para tales retrasos, la evidencia fáctica indica que existen alternativas para que esta condición no entorpezca el cumplimiento de funciones, lo cual la trabajadora conoce y se han atendido sus requerimientos desde el área de sistemas, pese a lo cual, no hay una correspondencia entre las soluciones dadas y el cumplimiento de las funciones que debería estarse dando.

Adicionalmente, la trabajadora indica que se trata de retrasos por el día a día o por la manera en que su jefe inmediato realiza los requerimientos, que son inmediatos, lo que evidencia la urgencia de los mismos, a pesar de lo cual, se evidencia que los retrasos en las tareas no son de 1 o 2 días, sino de mucho tiempo; lo que denota un comportamiento sistemático de desobediencia que no depende ya de otros factores de trabajo, sino de una responsabilidad netamente de la trabajadora y que hace que el objetivo del cargo que ocupa, no se logre, aunque se suscribió un acta de compromiso para mejorar los tiempos de entrega. Con esto, se están generando retrasos en los procesos de la compañía, que afectan su eficiencia y se traducen también en sobrecostos que debe asumir la empresa.

No se evidencia un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, estado de necesidad o algún eximente o atenuante de la responsabilidad de la trabajadora en la falta disciplinaria cometida, la cual se encuentra plenamente probada; por lo cual se le haya responsable de la comisión de las conductas investigadas y, se acredita que ha ocurrido en más de 2 ocasiones, a saber, los días 6 de julio, 11 de julio, 18 de julio y 28 de julio en dos ocasiones distintas.

CARGO SEGUNDO: omisión a las instrucciones recibidas por parte de su jefe inmediato, de conformidad con el Art. 91 numerales 11 y 26 del Reglamento Interno de Trabajo.

Este cargo está fundamentado en los hechos de los días 6, 11, 18 y 28 de julio, así como el 1 de agosto de 2023, en los que, constantemente, su jefe inmediato dio instrucciones u órdenes que fueron desatadas, bien fuera porque se omitió dar respuesta a los requerimientos por él formulados, o porque el retraso fue tal, que la solución de la petición específica ya había generado sobrecostos o retrasos excesivos que afectaron los procesos.

El material probatorio practicado y su propia versión en descargos dan cuenta de una constante desobediencia a las instrucciones y órdenes impartidas por su jefe inmediato, incluso guardando silencio absoluto frente a las razones de los retrasos, tal como ocurrió en los hechos del 1 de agosto de 2023, en los que, si bien usted refiere haber tenido dificultades con la clave de acceso a PROTEKTOR, lo que le impidió compartir la clave para la gestión pertinente, fue negligente su actuar, al no brindar esta explicación a su jefe inmediato. Ello, no solo afecta la comunicación entre las partes, sino que se traduce en un incumplimiento de funciones y órdenes, porque como subordinada, dentro de una compañía, tiene la obligación de acatar órdenes, rendir informes, explicaciones y exponer las gestiones realizadas para cumplir las órdenes recibidas.

En consecuencia, se encuentra responsable a la trabajadora frente al cargo investigado y no se evidencian atenuantes ni eximentes de responsabilidad, tal como se desarrolló en el anterior cargo.

CARGO TERCERO: Poca claridad en los informes emitidos de su parte con respecto a resultados de inventarios y control de equipos alquilados, de conformidad con el artículo 91 numeral 16 del Reglamento Interno de Trabajo.

Este cargo se formula por los hechos del 18 de julio de 2023, en los que se le solicitó aclarar las diferencias reflejadas en el inventario del mes de junio de 2023, lo cual no fue solucionado con el correo que envió el 19 de julio de 2023, que solo dio respuesta parcial a algunos de los asuntos planteados; por lo que el 28 de julio de 2023 se le requirió nuevamente para brindar las aclaraciones pertinentes, y ello nunca fue resuelto.

La defensa de la trabajadora se basa en señalar las fallas tecnológicas como las causantes de este tipo de retrasos, pero tal como se estudió líneas arriba, no se aprecia esta como una excusa suficiente y veraz para los retrasos y el hecho de que a la colaboradora no le rinda el tiempo en la ejecución de las tareas asignadas, no la exime de la responsabilidad disciplinaria que ello conlleva; máxime porque el 5 de julio de 2023 había suscrito un acta de compromiso para mejorar este aspecto, que nunca fue cumplida por la trabajadora.

Además, tampoco se aprecia que la señora Montealegre hubiese echado mano de alguna de las alternativas planteadas desde el área de sistemas, para resolver las fallas temporales del internet. En consecuencia, se le haya responsable plenamente del cargo formulado.

4. DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

El Reglamento Interno de Trabajo, tiene previstas las siguientes sanciones, para las conductas investigadas:

Cargo primero: artículo 91 numeral 51, por la segunda vez que se cometa la conducta, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. En este caso, se probó que la conducta se cometió, por lo menos, en 4 ocasiones distintas.

Cargo segundo: artículo 91 numeral 11, por la tercera vez que se cometa la conducta, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo y el artículo 91 numeral 26, por la primera vez que se cometa la conducta, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. Igualmente, quedó demostrado que la conducta se cometió por lo menos en 4 ocasiones.

Cargo tercero: artículo 91 numeral 16, por la primera vez que se cometa la conducta, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

En el presente caso, se encuentra que las conductas cometidas por la señora **Rosario Montealegre**, se encuentran demostrados y generan una evidente afectación a la conducta deseable en el desarrollo de la relación laboral con la compañía. Al imponer la sanción, se tiene en cuenta la gravedad de la conducta, puesto que implicó una afectación relevante a la operación del empleador, que se ha reiterado por más de un mes y frente a lo cual ya se había dado la oportunidad de mejora a la trabajadora, sin obtener resultados por su parte, a casi dos meses de haberse comprometido a ello.

Por tanto, se impondrá la sanción correspondiente, debido a que no se identifican atenuantes ni eximentes, así como tampoco hay lugar a flexibilizar la sanción, por tratarse de conductas graves y reiteradas.

En mérito de lo expuesto, se toma la siguiente,

5. DECISIÓN

PRIMERO: Declarar responsable a **Rosario Montealegre**, identificada con la cédula de ciudadanía número **28.312.726**, de los cargos primero, segundo y tercero, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: No aplicar atenuantes ni eximentes de la sanción disciplinaria, por la gravedad y recurrencia de la conducta cometida.

TERCERO: En consecuencia, se impone como sanción a **Rosario Montealegre**, la terminación del contrato de trabajo.

CUARTO: Contra la presente decisión, procede el recurso de apelación ante el Gerente Administrativo, el cual deberá presentarse por escrito y se concederá en el efecto suspensivo y podrá interponerse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de esta decisión.

QUINTO: NOTIFICAR a **Rosario Montealegre**, la presente decisión.

Se anexa a esta comunicación, el correo remitido por el área de sistemas de la compañía, el día 17 de agosto de 2023.

Ahora, a fin de establecerse sí para la fecha de la finalización del vínculo entre las partes, la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada, se analizarán las pruebas debidamente incorporadas y recaudadas dentro del trámite del proceso, iniciando con la historia clínica militante entre las páginas 12 a 16 del Pdf.09, la cual da cuenta que la actora padecía de fibromialgia:

Cronología de Diagnósticos y Procedimientos.

La señora Rosario Montealegre ha sido atendida en múltiples ocasiones por diagnóstico de fibromialgia, identificada con el código M797, el cual ha sido consistente a lo largo de sus consultas médicas. El 15 de septiembre de 2021, fue atendida por la doctora Ana María Consuegra Silvera, quien documentó dolores en el hombro y cuero cabelludo, alteraciones del sueño y fatiga diaria. Posteriormente, el 13 de diciembre de 2021, la misma doctora inició tratamiento con Pregabalina 50 mg, el cual fue bien tolerado. El 16 de febrero de 2022, se observó que la paciente continuaba con Pregabalina 75 mg y Duloxetina 30 mg, control en dos meses. El 3 de junio de 2022, bajo la atención de la doctora Juliana Villegas Restrepo, se reportó dolor multisitio y se adicionó Acetaminofén/Cafeína al tratamiento, con control programado a tres meses. El 5 de septiembre de 2022, nuevamente con la doctora Consuegra Silvera, se diagnosticó además gonalgia derecha (dolor en articulación, código M255), y se suspendió la Duloxetina por efectos adversos, solicitando una radiografía de rodilla. El 9 de diciembre de 2022, la doctora Catalina Andrea Dussan Lovar indicó que persistían los síntomas de sensibilización central, por lo que se suspendió la Duloxetina y se continuó con Pregabalina 25 mg.

Se debe advertir, desde ahora, que no se registra ningún historial de incapacidades derivadas del diagnóstico que padece la actora, ni tampoco consta que dichas afecciones hubiesen sido puestas en conocimiento de la parte demandada. Asimismo, la historia clínica revela que la actora recibió atención médica únicamente

hasta diciembre de 2022, es decir, ocho meses antes de su despido (30 de agosto de 2023).

Recibido en el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, la demandante, señora Rosario Montealegre, interrogada por el procurador judicial de la parte pasiva, quien a luz del artículo 191 del CGP, confesó lo siguiente:

- En el último año de trabajo previo al despido, no entregó incapacidades médicas a su empleador Centro Sur S.A.
- Nunca le comunicó a la empresa que padecía de fibromialgia.
- Que el padecimiento de fibromialgia si bien le generaba dolor en el cuerpo, no le impedía cumplir con sus funciones diarias en el trabajo.
- Nunca fue calificada su PCL por medico especialista, ni se le generaron incapacidades médicas por su enfermedad.
- Nunca le fueron generadas ni recomendaciones ni restricciones médicas por los galenos que atendían su salud.
- Su despido fue a raíz de varios requerimientos y observaciones que le había hecho su jefe inmediato el ingeniero Camilo Arenas.

Igualmente se recibió el testimonio del señor **Edison Arley Mesa Sucerquia** (testigo de la demandada), indicando que, se desempeña como Director de Seguridad y Salud en el Trabajo en Centro Sur S.A, y no tener conocimiento específico sobre las funciones exactas que desempeñaba la señora Rosario Montealegre en el área de mantenimiento, aunque sabía que tenía un cargo de tipo administrativo. Confirmó que su jefe inmediato al momento de la terminación del vínculo laboral era el ingeniero Camilo Arenas. Adujo además, que nunca recibió comunicaciones, de restricciones o recomendaciones por parte del ingeniero Arenas, ni de ningún otro miembro del área de mantenimiento, respecto a limitaciones en las funciones laborales de la señora Rosario. Aseguró que durante su gestión no conoció de incapacidades médicas continuas, diagnósticos o padecimientos que afectaran la salud de la señora Montealegre ni que requirieran su reubicación o modificación de funciones. También manifestó desconocer las razones por las cuales fue terminado su contrato de trabajo. Expresó que no tenía competencia para autorizar permisos a la demandante, pues estos deben ser solicitados directamente al jefe inmediato del trabajador. Explicó que su labor

incluye recorridos por los diferentes centros de trabajo, incluido el centro de mantenimiento donde laboraba la señora Montealegre, los cuales se realizan mensualmente o con mayor frecuencia dependiendo de las necesidades. Señaló que la empresa realiza capacitaciones periódicas, cada ocho, quince o veinte días, en temas relacionados con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo elementos de protección personal, trabajo en alturas, riesgos electromecánicos y locativos, higiene postural, medicina preventiva y autocuidado. Respecto a la realización de exámenes médicos, afirmó que la empresa tiene un programa institucional que contempla exámenes de ingreso, periódicos y de egreso. No obstante, aclaró que los resultados de dichos exámenes reposan en los centros médicos, debido a la confidencialidad de la información médica, y que únicamente se tiene acceso a resultados generales. Aunque confirmó la existencia de estos exámenes periódicos, no pudo precisar si a la señora Montealegre le fueron practicados, dada la cantidad de trabajadores en la empresa.

Compareció también a rendir testimonio la señora **Leidy Marcela Arroyave Zapata** (testigo de la pasiva), aduciendo ser la líder del área de gestión humana de Centro Sur S.A., vinculada a la empresa desde hace 11 años y con tres años en el cargo actual, señaló que conoció personalmente a la señora Rosario Montealegre, quien se desempeñaba como asistente de mantenimiento de maquinaria y equipo, cargo que ocupó aproximadamente durante los últimos cinco años. Indicó que entre las funciones de la demandante se encontraba la gestión administrativa del área, manejo de inventarios y coordinación del alquiler de equipos. Sus jefes inmediatos fueron Julián Álvarez y, posteriormente, Juan Camilo Arenas. Manifestó que durante su desempeño en gestión humana no tuvo conocimiento de que la señora Montealegre padeciera alguna condición médica que le impidiera ejecutar sus funciones con normalidad. Igualmente, afirmó que no recibió información sobre incapacidades, restricciones médicas, permisos reiterados por citas médicas o necesidad de modificaciones en sus funciones por motivos de salud. Preciso que los permisos eran solicitados directamente al jefe inmediato y solo en algunos casos escalaban al área de gestión humana. Respecto a la terminación del vínculo laboral, informó que esta se produjo con justa causa debido al incumplimiento de objetivos del cargo, específicamente por omisiones relacionadas con la gestión de inventarios y equipos, lo que generó perjuicios a la compañía, así como desacato de instrucciones por parte del jefe inmediato. Señaló que previamente se realizaron reuniones conciliatorias con la trabajadora, en las cuales se identificaron falencias, se brindó retroalimentación y se establecieron compromisos con el objetivo de evitar sanciones disciplinarias. Esta primera reunión ocurrió a inicios de julio de 2023, sin embargo, ante la persistencia e incluso agravamiento de las

falencias, aclaró que se activó el proceso disciplinario en agosto del mismo año. Confirmó que a la señora Montealegre se le garantizó el debido proceso, con citación a descargos, posibilidad de presentar pruebas y asistencia acompañada por compañeros de trabajo. Así mismo, precisó que uno de los argumentos de defensa presentados por la demandante fue la supuesta falla en el servicio de internet, lo cual fue desvirtuado mediante verificación técnica con el área de sistemas, que evidenció la existencia de alternativas viables para continuar sus labores en otros centros de trabajo cuando se presentaran tales contingencias. Sostuvo que, si bien en julio de 2023 se hicieron más evidentes los incumplimientos, estos se venían presentando desde tiempo atrás. Aclaró que la empresa posee un protocolo para el tratamiento de este tipo de situaciones, el cual se activa inicialmente mediante reuniones de retroalimentación y acuerdos, y en caso de persistencia de las faltas, se acude al procedimiento disciplinario. Reconoció que durante la trayectoria de la señora Montealegre se le adelantaron varios procesos disciplinarios, aunque no precisó cuántos, y confirmó que los mismos reposan en su historia laboral, pero que no fueron allegados porque el proceso disciplinario relevante fue el que llevó al despido de la trabajadora, y ese fue el que se aportó al proceso. En cuanto al argumento relacionado con un posible acoso laboral por parte del jefe inmediato de la actora, ingeniero Juan Camilo Arenas, la testigo expresó que no tuvo conocimiento formal de tales denuncias y que lo que se identificó fueron diferencias propias del proceso de liderazgo y exigencia en el cumplimiento de funciones, tras un cambio de jefe.

El testimonio allegado, como elemento de convicción debe ser revisado de cara a lo establecido en la sentencia SU 129 del año 2021 que, respecto a las reglas para la apreciación de la testimonial, explicó:

“Finalmente, respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”¹⁰¹. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe

analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”

De acuerdo a las explicaciones dadas por el máximo órgano constitucional, no basta con escuchar los dichos del testigo, sino, indagar las razones de ello, es decir, de dónde se extrae su conocimiento, para así, delimitar la certeza de lo que se expone, pues más allá de querer beneficiar a la parte que la convoca al proceso, debe reproducir aquellos hechos que presenció con la naturalidad propia de quien invoca aquello que se quedó en su memoria episódica. Para esta Sala de decisión, resulta claro que los testigos presentados por la parte demandada lograron acreditar con claridad suficiente las condiciones particulares de salud de la demandante, las razones específicas por las cuales fue despedida por la empresa pasiva, si contaba o no con restricciones médicas, o reubicaciones laborales.

Conforme a lo declarado por los testigos Edison Mesa, director de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Lady Marcela Arroyave, líder de gestión humana de la empresa demandada, así como a las confesiones realizadas por la propia señora Rosario Montealegre al momento de absolver su interrogatorio de parte, se concluye que la trabajadora no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud en el momento de su despido.

Los testimoniantes mencionados manifestaron que durante la relación laboral no tuvieron conocimiento de que la demandante presentara alguna condición médica que comprometiera el

normal desarrollo de sus funciones, ni recibieron reportes sobre incapacidades, restricciones laborales, recomendaciones médicas, o solicitudes de reubicación. De igual manera, indicaron que no existía constancia en la empresa sobre diagnósticos médicos relevantes ni registros de permisos médicos reiterados, y que la señora Montealegre nunca puso en conocimiento del empleador algún padecimiento que requiriera atención especial en el entorno laboral.

Estas afirmaciones fueron confirmadas por la propia trabajadora, quien confesó al momento de absolver interrogatorio de parte, que durante el último año de trabajo no presentó incapacidades médicas ante su empleador Centro Sur S.A., que nunca le informó a la empresa que padecía de fibromialgia, y que, si bien esta enfermedad le generaba dolores corporales, ello no le impedía cumplir normalmente con sus funciones diarias. Además, aceptó que nunca fue calificada por pérdida de capacidad laboral (PCL) por un médico especialista, que su enfermedad no le generó incapacidades médicas, y que nunca recibió restricciones ni recomendaciones por parte de los galenos tratantes. También admitió que su despido fue consecuencia de varios requerimientos y observaciones realizadas por su jefe inmediato, el ingeniero Camilo Arenas, en relación con el incumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud exige no solo la existencia objetiva de una limitación física, mental o sensorial, sino también que esta sea conocida por el empleador y que incida de forma sustancial en la capacidad del trabajador para desarrollar sus

funciones. En el presente caso, no se cumplen dichos presupuestos: no se acreditó la existencia de una discapacidad en los términos legales ni se demostró que la empresa tuviera conocimiento de una condición que afectara la aptitud laboral de la actora. Por el contrario, las declaraciones tanto de los testigos de la empresa como de la propia demandante descartan la existencia de dichos elementos.

En la misma línea, la historia clínica incorporada al proceso no evidencia un diagnóstico concluyente que inhabilitara a la actora para continuar desarrollando sus tareas habituales y para las cuales fue vinculada; sin que pueda entenderse en este caso, que las patologías que sufría el demandante *perse*, fueran un limitante total para el desempeño de sus tareas.

Las razones expuestas por la trabajadora, y que intentó atribuir al empleador en el escrito de demanda, corresponden a su esfera íntima de autodeterminación, puesto que, su médico tratante no le prohibió ni le sugirió abstenerse de desempeñar sus funciones.

Por estas razones, y en contraposición a lo sostenido por la parte recurrente, para la fecha de finalización del contrato laboral de la señora Rosario Montealegre, el 30 de agosto de 2023, esta no presentaba una discapacidad ni condición médica que le impidiera de manera sustancial el cumplimiento de sus funciones., por ende, tampoco era necesario que su empleador solicitara permiso alguno ante el Ministerio del Trabajo para la terminación de vínculo laboral, iterándose que no hay lugar a declarar la ineficacia del despido, y el consecuente reintegro que se solicita.

Consecuente a lo anterior, habrá de confirmarse la sentencia proferida por la *a quo* en este punto.

Del despido injusto.

La apoderada judicial de la demandante en su recurso de alzada, alega que que la carta de terminación del contrato laboral entregada por la pasiva resulta ambigua y contradictoria, en consideración a que, en ella se enuncian cargos ajenos a las funciones propias del cargo que desempeñaba la señora Rosario. Además, no se garantizó el derecho de defensa ni el debido proceso, ya que la trabajadora no tuvo una oportunidad real para controvertir los cargos que se le imputaban, y que, la representante de Recursos Humanos, señora Lady Arroyave, explicó el procedimiento disciplinario seguido, pero el mismo no se ajustó a las garantías mínimas exigidas por la normativa laboral.

Para resolver lo pretendido, es necesario indicar que, el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, toda vez que basta que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma. Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo. Esta prohibición, se encuentra establecida en el parágrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, en consideración a que en voces de la Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, razón por la cual no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que, es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación, exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo

contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.

En criterio de la Sala de Casación Laboral, el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación del vínculo, con ello previene que, de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes y así poder controvertirlas en un eventual debate judicial; por lo cual, la ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el vínculo, deviene un actuar injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

Ahora, si bien el legislador permitió que el empleador creara un documento en el cual, plasmara en desarrollo de la facultad de subordinación las reglas que rigen la relación con sus colaboradores mientras que estas no vulneren los derechos del trabajador, determinando incluso en el mismo pliego la manera en que se resolverían los conflictos (de haberlos) se tasen procedimientos y escalas de sanciones, también lo es que, la valoración sobre actuaciones realizadas por los trabajadores y si tienen o no la fuerza para terminar la relación laboral, recae sobre el juez laboral.

Debe de tenerse en cuenta que el reglamento de trabajo, de acuerdo a la labor que se desempeña, puede calificar las faltas como graves o no para instar a la prudencia, decoro y buen comportamiento del trabajador, pero la apreciación del juzgador no puede pasarse de lado, en razón a ser precisamente el

operador jurídico quien determina si se respetaron o no los derechos del colaborador.

Se considera importante rememorar que desde la sentencia SL 499 de 2013, reiterada en SL 2089 de 2020 explicó el máximo órgano de cierre de esta especialidad:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “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”, otra es “... cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”. En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S.T. Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988. [...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Ahora, en sentencia SL 2857 de 2023, aclaró la Sala Laboral, que en situaciones en las cuales las conductas que se consideran como graves, son genéricas u oscuras, el operador judicial debe efectuar la valoración del actuar indebido, indicó así la Corte:

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Desde dicha sentencia, se moduló la postura de la Corte y se indicó que el juzgador debe efectuar la valoración de la falta para determinar la gravedad de la misma para avalar o no las razones del despido.

Descendiendo al caso que nos ocupa, se observa que, mediante misiva del 30 de agosto del año 2023, se le informó a la demandante con suma claridad sobre la terminación de la relación laboral, en donde se expresó:

“ ...

Cargo primero: Incumplimiento a los objetivos del cargo, de conformidad con el Art. 91 numeral 51 del Reglamento Interno de Trabajo.

.....

CARGO SEGUNDO: omisión a las instrucciones recibidas por parte de su jefe inmediato, de conformidad con el Art. 91 numerales 11 y 26 del Reglamento Interno de Trabajo.

.....

CARGO TERCERO: Poca claridad en los informes emitidos de su parte con respecto a resultados de inventarios y control de equipos alquilados, de conformidad con el artículo 91 numeral 16 del Reglamento Interno de Trabajo.

....”


Evidentemente, las justificaciones de la accionada para la cesación del vínculo fueron varias, esto es, incumplimiento de los objetivos del cargo, omisión a las instrucciones recibidas por parte de su jefe inmediato y poca claridad en los informes que son de su responsabilidad.

Ahora, revisado el RIT, en efecto en artículo 91, en sus numerales 11, 16, 26 y 51; aportados a la foliatura por la pasiva determinan los plasmado en la carta de despido, así: (Págs. 61 a 139 del Pdf.11):

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91. La Empresa CENTRO SUR S.A establece la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias. No se podrá imponer a los trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las expuestas en el siguiente cuadro de faltas y sanciones, o aceptados según pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo o en los contratos individuales de trabajo.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
11.Incumplir sin justa causa las órdenes de su jefe inmediato o persona designa por él para tal fin, siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato de trabajo.
16.Omitir o consignar datos inexactos en los informes, registros, relaciones, balances y asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.	Terminación del contrato de trabajo	NO APLICA	NO APLICA

26. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la Empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por medio del jefe inmediato, comunicaciones, memorandos, circulares, procedimientos, Sistema de Gestión de Calidad, protocolos de mantenimiento	Terminación del contrato de trabajo.	NO APLICA	NO APLICA
de la maquinaria y/o medios análogos.			
51. Incumplir con las responsabilidades y competencias determinadas en el perfil de cargos, demostrado con la debida evaluación de desempeño, con deficientes calificaciones en la evaluación de atención inicial, evaluación del servicio de entrega de inmueble, evaluación del servicio postventa, comprador misterioso, incumplimiento a las metas productivas, comerciales y administrativas; y/o procedimiento establecido por la empresa para tal fin.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato de trabajo.	NO APLICA

Asimismo, en su artículo 93, se establece el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, así:

- ARTÍCULO 93.** La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Empleador o las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones.
- ARTÍCULO 94.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Compañía deberá oír al trabajador inculpado directamente.
- Para que la Compañía pueda aplicar una sanción disciplinaria a alguno de sus trabajadores, debe seguir el siguiente procedimiento conforme a lo indicado en la Sentencia C – 593 de 2014:
1. Cuando un trabajador cometa una falta, la Compañía hará apertura del proceso disciplinario a través de citación por escrito al trabajador. En la citación se informará sobre el lugar, fecha, posibilidad de asistir con un acompañante, los hechos que motivan el proceso disciplinario y la posibilidad de poder presentar sus descargos y pruebas en la diligencia.

2. En la diligencia, se le informará al trabajador sobre los cargos que se le imputan, así como también las faltas disciplinarias a que estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas, las cuales deben estar consagradas en este reglamento.
3. Durante la diligencia, se le dará al trabajador la oportunidad de presentar sus descargos y de igual manera, se trasladarán a este todas las pruebas con que cuenta la Compañía y que están relacionadas con los cargos que se le imputan al trabajador.
4. Las pruebas presentadas por la Compañía deberán ser controvertidas por el trabajador en la misma diligencia.
5. El trabajador tendrá a su vez la oportunidad de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.
6. La Compañía, en un lapso razonable, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, comunicará al trabajador por escrito la imposición o no de una sanción disciplinaria, con base en la escala de faltas y sanciones que se encuentran establecidas en este reglamento, políticas, contrato de trabajo y demás documentos que maneje la Compañía.
7. La sanción disciplinaria que se imponga debe ser proporcional a los hechos que la motivaron.
8. Recursos u objeciones frente a la sanción disciplinaria, serán indicados en la misma resolución que tome la decisión.

PARAGRAFO. Una falta se considera probada por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador o por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTÍCULO 95. Quedará sin efecto la sanción que se imponga sin seguir el procedimiento establecido en el artículo anterior, en cumplimiento de las disposiciones del artículo 115 del C. S. del T.

Así, con el fin de analizar en contexto con la calificación dada de las faltas por el RIT y Código Sustantivo del Trabajo, procede la Sala a revisar el material probatorio aportado:

El 14 de agosto de 2023, mediante misiva dirigida a la actora, se le comunica lo siguiente (Págs. 38 a 43 del Pdf.11):

Señor(a)
ROSARIO MONTEALEGRE
C.C. 28.312.726
Asistente de Mantenimiento Maquinaria y Equipo
Centro de costos:2 (Propiedad Planta y Equipo)

Apreciado(a) señor(a):

La empresa le quiere manifestar que se ha iniciado en su contra un proceso disciplinario sancionatorio por los siguientes hechos, enmarcados en incumplimientos a los objetivos del cargo:

1. El pasado 28 de marzo del presente año, el Almacenerista Juan Echeverry le solicitó una devolución de equipo de la obra pineros, el 4 de julio, el Líder Técnico consulta porque razón no se anunció la devolución, por lo tanto, el Ingeniero Juan Camilo, el pasado 11 de julio, le dio la instrucción de preparar acta de baja con el fin de cerrar el tema lo más pronto posible, pero al 31 de julio no se recibió lo requerido.
2. El día 4 de julio, el Ingeniero Juan Camilo Arenas solicita información a los directores de obra sobre los equipos (tacos de todas las referencias, cerchas, plumas, cortadores, entre otros), que se tienen en los proyectos con el fin de empezar a realizar las devoluciones y comenzar a trabajar con el equipo de la Empresa, el 27 de julio el director de Obra Alejandro Quintero, envió un listado de los equipos que se tienen en la obra Bosque Sagrado, por esta razón, el día 28 de julio, el Ingeniero Juan Camilo le solicita realizar la validación del listado recibido para gestionar la respectiva devolución al proveedor; y al día 1 de agosto aún no se recibía respuesta de su parte, generando con esta omisión y sobrecostos a la compañía ya que se está pagando alquiler de equipos externos cuando tenemos equipos propios.
3. El pasado 5 de julio del presente año usted le envió al Ingeniero Juan Camilo Arenas el Acta de reunión que se llevó a cabo el día 26 de junio, pero, el 6 de julio es devuelta por él, ya que no estaba correctamente redactada y las conclusiones relacionadas no correspondían a las definidas en la reunión, por otra parte, el acta fue generada 10 días después de realizada la misma por lo que con el transcurrir de los días las ideas se van perdiendo y no se plasma la información tal cual fue dicho, al día 14 de agosto, el acta no ha sido corregida, este incumplimiento afecta el buen desarrollo y ejecución de las actividades planeadas durante la reunión, es el soporte de los temas tratados y las instrucciones dadas.

4. El día 18 de julio, el ingeniero Juan Camilo le envió un correo solicitando respuesta a más tardar al medio día, de las diferencias encontradas durante el inventario realizado el mes de junio, para aclarar su ubicación o, si se le había dado de baja en algún momento y proceder a notificar a la Gerencia. El día 19 de julio usted envía el correo de respuesta informando algunas de las novedades, archivos y actas para enviar anexos como respuesta y así concluir el tema, al día 28 de julio, el ingeniero le envía un correo consultando como va el proceso de búsqueda para definir, ya que no recibió respuesta de su parte y mostró poco interés para dar solución a temas que son prioritarios y que deben estar claros para que la información que se suministra sea real y actualizada.
5. El 18 de julio se notificó por parte del proveedor Alsina la devolución de unas tapas "manual" ya que son de propiedad de la compañía y la empresa quedó con las tapas "allsply" las cuales pertenecen al proveedor, de inmediato usted reenvió el correo al líder Técnico Jorge Mayo para dar prioridad, él le da la indicación al Almacenista Juan Echeverry de buscar las mismas para que fueran devueltas y no pagar por una herramienta que no se necesita, al no obtener respuesta, el día 28 de julio el ingeniero Juan Camilo le dio la instrucción de hacer la trazabilidad para identificar donde se encontraban estas tapas para poder devolverlas al proveedor, pero la respuesta que el recibe de su parte, es que no puede realizar esta tarea porque tiene otras labores.

Estos temas deben definirse a la mayor brevedad para no incurrir en pagos que no corresponden o que en últimas se deba responder por elementos que se perdieron, ocasionando pérdidas económicas a la Empresa.

6. El día 31 de julio, la señora Diana Baturo, oficial de cumplimiento, envía información sobre los terceros que tiene a su cargo, ya que habían superado los topes de acuerdo con la política de SAGRILAF y que a la fecha no habían realizado el respectivo proceso en PROTEKTOR, así mismo, solicita que se realice la gestión lo antes posible; ese mismo día, el ingeniero Juan Camilo le solicita hacer el ingreso al programa y tenerlos listos antes del 13 de agosto y que fuera notificado mediante correo electrónico sobre la actualización del caso, el día 1 de agosto el ingeniero le solicitó que le compartiera la clave para el ingreso a PROTEKTOR para poder realizar el monitoreo de los proveedores y poder generar cumplimiento de las políticas definidas por la Empresa, contraseña que al finalizar el día no fue recibida por lo cual no se había podido realizar el respectivo seguimiento.

El pasado 5 de julio, se le realizó retroalimentación sobre su desempeño laboral teniendo en cuenta sus fortalezas y evidenciando los aspectos a mejorar, usted firma el acta donde se compromete a realizar las mejoras correspondientes, siendo uno de los puntos, "acatar y ejecutar las órdenes dadas en el tiempo requerido"

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que continúa incumpliendo los objetivos del cargo.

Cargo 1: Calificación provisional del primer cargo: incumplimiento a los objetivos del cargo.

Cargo 2: Calificación provisional del segundo cargo: omisión a las instrucciones recibidas por parte de su jefe inmediato.

Cargo 3: Calificación provisional del tercer cargo: poca claridad en los informes emitidos de su parte con respecto a resultados de inventarios y control de equipos alquilados.

.....

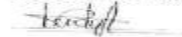
La(s) prueba(s) de la falta son las siguientes:

- 1. Acta de reunión con las observaciones del Ingeniero y correo de devolución de esta- correo de seguimiento por parte de Leidy Arroyave, consultando sobre el estado de este pendiente.
- 2. Correo Electrónico relación equipos – externos.
- 3. Correo electrónico Faltantes inventario 2022/2023.
- 4. Correo Electrónico Inventario Pinares - Centro Sur – Alsina.
- 5. Correo electrónico pendientes SAGRILAF, mantenimiento- primer semestre de 2023.
- 6. Correo Electrónico Anuncio devolución equipo pinares.
- 7. Retroalimentación desempeño laboral.

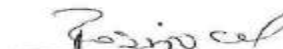
Por lo anterior, le solicitamos sirva acercarse a la oficina principal del área de Gestión Social, con el fin de rendir los descargos correspondientes a la falta, el día 16 de agosto del 2023, a las 7:00 am

Puede usted aportar las pruebas que considere necesarias, y podrá hacerse acompañar de dos compañeros de trabajo si a bien lo requiere.

Cordialmente,



LEIDY MARCELA ARROYAVE Z.
Líder de Gestión Social



ROSARIO MONTEALEGRE
Empleado

En la misiva en cuestión, se le pone de presente también, que podrá aportar las pruebas que considere necesarias y

presentarse acompañada por dos compañeros de trabajo si a bien lo requería.

Realizada la citación a descargos para la trabajadora, el día 16 de agosto de 2023 se llevó a cabo diligencia de descargos a la que asistieron además de la actora, la señora Leidy Marcela Arroyave Zapata en calidad de líder de gestión social de la empresa Centro Sur S.A (págs. 44 a 49 del Pdf.11), diligencia en la que se evidenciaron múltiples incumplimientos por parte de la señora Rosario Montealegre en el desarrollo de sus funciones, los cuales generaron impactos negativos tanto operativos como económicos para la empresa según se indica en dicho documento.

Entre los hechos más relevantes se encuentra la falta de gestión en la devolución de equipos solicitados desde el 28 marzo de 2023, que a pesar de haber recibido instrucciones claras por parte del ingeniero Juan Camilo para preparar el acta de baja, no fueron atendidas oportunamente, lo que impidió cerrar el proceso y generó retrasos.

Asimismo, se le solicitó validar un inventario de equipos en obra para proceder con la devolución al proveedor, pero al 1 de agosto de 2023 no había dado respuesta, lo que ocasionó sobrecostos por el alquiler innecesario de equipos externos, teniendo la empresa equipos propios disponibles. Otro punto crítico fue la redacción del acta de una reunión realizada el 26 de junio del mismo año, la cual fue enviada con errores de contenido y fuera de tiempo, afectando la fidelidad de la información y el seguimiento de las decisiones tomadas. A pesar de haber sido

devuelta para su corrección, al 14 de agosto aún no había sido ajustada.

También se identificó falta de seguimiento en la resolución de diferencias encontradas en un inventario de junio de 2023, donde la señora Rosario inicialmente respondió, pero luego no dio continuidad al proceso, mostrando poco interés en cerrar temas prioritarios. En cuanto a la gestión de herramientas, se le solicitó realizar la trazabilidad de unas tapas que debían devolverse al proveedor Alsina, pero se negó a hacerlo argumentando que tenía otras labores, lo que ponía en riesgo a la empresa frente a posibles pérdidas o pagos indebidos.

Adicionalmente según se indica en el acta de la diligencia, incumplió con la gestión de terceros en el sistema PROTEKTOR, como lo exige la política SAGRILIFT. No realizó el ingreso oportuno de la información ni compartió la contraseña requerida para el monitoreo, lo que impidió el cumplimiento de las políticas internas. Que a pesar de haber recibido retroalimentación sobre su desempeño el 5 de julio de 2023, donde se comprometió a mejorar y acatar las órdenes en los tiempos requeridos, no ha cumplido con dichos compromisos.

En su defensa, Rosario argumentó que sus principales dificultades se deben a fallas constantes en el computador y el internet, que aunque fueron reportadas al área de sistemas, no han sido resueltas. También mencionó que la carga laboral diaria no le permite ponerse al día con tareas represadas, y que no se queda trabajando fuera del horario laboral por temor a estar sola en la oficina, aunque nunca solicitó acompañamiento.

Reconoció que no comunica oportunamente a su jefe cuando no puede cumplir con una tarea, y que en ocasiones no está de acuerdo con las instrucciones recibidas, como en el caso de la búsqueda de tapas, que considera responsabilidad de los directores de obra.

Finalmente, expresó en la diligencia que la forma en que su jefe inmediato realiza las solicitudes no permite el diálogo ni la posibilidad de expresar sus argumentos, lo que ha dificultado aún más su desempeño.

En esta reunión la demandante no presentó pruebas, ni tampoco estuvo acompañada de ningún compañero de trabajo.

En cuanto a las fallas en el computador y el servicio de internet mencionadas por la actora, obra entre las páginas 58 y 59 del Pdf.11, un correo electrónico enviado el 17 de agosto de 2023 por el señor Sergio Méndez Gómez, director del área de T.I. de la empresa demandada, dirigido a la señora Leidy Marcela Arroyave Zapata. En dicha comunicación, y con ocasión del caso de la señora Montealegre, se informó que las fallas de conectividad en la sede de Alejandría habían sido esporádicas y solucionadas con celeridad. Las causas identificadas incluían cortes de energía y desconexión de antenas en la obra, problemas que fueron resueltos el mismo día, salvo una única situación en la que el daño en la antena requirió tres días para ser reparado. En cuanto al equipo de cómputo asignado a la trabajadora, fue reemplazado más de un año atrás y posteriormente optimizado con la instalación de un disco sólido. Aunque continuó reportando

inconvenientes, las revisiones técnicas no detectaron fallas. Se le ofrecieron distintas alternativas para garantizar la continuidad de sus labores, tales como el uso de datos móviles, traslado a la sala de ventas, a la obra o a la oficina principal, pero se negó a utilizarlas, insistiendo en permanecer únicamente en Alejandría. Finalmente, el área técnica concluyó que las interrupciones del servicio no eran tan frecuentes como lo sostenía la demandante, conforme a los registros disponibles.

Ahora bien, la *a quo* consideró que se acreditó la existencia de reiterados incumplimientos laborales por parte de la demandante, los cuales fueron debidamente documentados y comunicados. Entre ellos, demoras en la entrega de actas, falta de respuesta a requerimientos sobre inventarios, negativa a entregar información necesaria para el monitoreo de proveedores, omisiones en el cumplimiento de tareas asignadas y desatención a órdenes de su jefe inmediato; incumplimientos que fueron evaluados conforme al artículo 91 del Reglamento Interno de Trabajo, en el cual se encuentran tipificadas las faltas cometidas como graves, y cuya sanción prevista es la terminación del contrato de trabajo.

La juez de instancia resaltó también, que antes del despido se cumplió debidamente el proceso disciplinario conforme al reglamento interno. Se citó a la trabajadora a diligencia de descargos, se le puso de presente la conducta reprochada, se le trasladaron las pruebas, se le dio la oportunidad de presentar las suyas y de comparecer acompañada, con lo cual se garantizó su derecho al debido proceso, defensa y contradicción. Además, se dejó constancia de que la decisión fue adoptada en un plazo

razonable y comunicada en forma clara y oportuna, cumpliendo los estándares fijados por la jurisprudencia,

Por lo tanto, concluyó que el despido no solo tuvo una causa objetiva y grave conforme a la normatividad y reglamento aplicables, sino que además se cumplió con el procedimiento disciplinario correspondiente, razón por la cual se declaró que la terminación del vínculo fue justificada y legal.

Se tiene entonces, que en el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT y SS, se recepcionó el material probatorio antes relacionado y analizado, debiendo resaltarse nuevamente en este punto, los dichos de la testigo **Leidy Marcela Arroyave Zapata**, quien en su condición de líder del área de gestión humana de Centro Sur S.A, llevó a cabo la diligencia de descargos que culminó con el despido de la actora, advirtiéndole que esta decisión estuvo precedida por un proceso progresivo de advertencias, seguimiento y control disciplinario. Indicando además, que a partir de inicios de julio de 2023, se realizaron reuniones conciliatorias con la trabajadora, en las que se identificaron diversas falencias en el cumplimiento de sus funciones, se brindó retroalimentación y se establecieron compromisos específicos orientados a corregir dichas deficiencias y evitar la imposición de sanciones disciplinarias; no obstante, pese a ello, y ante la persistencia e incluso el agravamiento de los incumplimientos detectados, se procedió en agosto del mismo año a activar el proceso disciplinario formal, dentro del cual, según afirmó la testigo, se garantizó plenamente el debido proceso. A la señora Montealegre se le citó a descargos, se le informó de las faltas que se le atribuían, se le dio traslado de las pruebas, se le permitió

presentar sus propios elementos de defensa y tuvo la opción de asistir acompañada por compañeros de trabajo.

Adicionalmente, la testigo reconoció que durante el tiempo de vinculación de la trabajadora se le adelantaron varios procesos disciplinarios, aunque no precisó cuántos, y aclaró que dichos antecedentes reposan en su historia laboral. Afirmó, además, que Centro Sur S.A. cuenta con un protocolo institucional para el tratamiento de situaciones de bajo desempeño o reiterados incumplimientos, el cual se activa inicialmente mediante reuniones de retroalimentación y acuerdos con el trabajador, y solo en caso de persistencia de las faltas, se procede con el trámite disciplinario.

En este punto resulta relevante señalar, que aunque únicamente se recibió declaración de dos testigos por parte de la demandada, ello no impide que, a partir de sus testimonios, puedan establecerse con claridad las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se produjo el despido de la señora Montealegre.

La apoderada de la actora, alega en su alzada, que no se logró probar el maltrato laboral sufrido por la actora, en razón de que los testigos que podían acreditarlo aún laboran para la empresa y, por tanto, no comparecieron, sosteniendo que, era carga de la parte demandada hacerlos comparecer, dado que la demandante no tenía contacto ni acceso a sus datos personales.

También alega, que la actora agotó todos los mecanismos a su alcance para denunciar el acoso sufrido, incluyendo la remisión de comunicaciones al Comité de Convivencia Laboral, sin que la

empresa activara los canales institucionales ni rutas de atención frente a las quejas presentadas, y en su lugar procedió a argumentar una terminación del contrato con justa causa.

Corolario de lo anterior, se debe indicar, que no comparte esta Sala de Decisión los argumentos expuestos por la parte recurrente, toda vez que el artículo 164 del Código General del Proceso dispone que toda decisión judicial debe estar sustentada en las pruebas allegadas de manera regular y oportuna al proceso. A su vez, el artículo 167 del mismo estatuto consagra el principio de la carga de la prueba, conforme al cual corresponde al demandante demostrar los hechos en los que fundamenta sus pretensiones, y al demandado, acreditar aquellos en los que basa sus excepciones. En tal sentido, en la especialidad que nos ocupa, quien pretende un derecho tiene la carga procesal de alegar y probar los hechos que le sirven de sustento.

En consonancia con lo indicado en precedencia, los numerales 8 y 11 del artículo 78 del Código General del Proceso establecen que las partes y sus apoderados tienen el deber de colaborar con el juez en la práctica de pruebas y diligencias. Asimismo, imponen al abogado la obligación de informar a su representado sobre la fecha y hora fijadas para la realización de interrogatorios de parte, reconocimiento de documentos, inspecciones judiciales, exhibiciones o cualquier otra audiencia, así como su objeto. Igualmente, debe comunicar de inmediato la renuncia al poder conferido y citar, por un medio eficaz, a los testigos cuya declaración haya sido decretada a su instancia, aportando al expediente prueba de dicha citación.

Ahora bien, conforme se evidencia en el archivo Pdf.20 del expediente, el juzgado de primera instancia expidió las citaciones correspondientes a los testigos solicitados por la parte actora, Carlos Mario Zea, Daniel Saldarriaga, Yeison Salas, Juan Guillermo Cortínez y Camilo Osorio, remitiéndolas vía correo electrónico tanto a los testigos como a la apoderada judicial de la señora Montealegre. Sin embargo, no se acreditó dentro del proceso que la apoderada hubiese realizado gestión adicional alguna para asegurar la comparecencia de estas personas a la audiencia prevista en el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En la misma línea, si no contaba con ningún dato de contacto adicional de los testigos aparte de sus correos electrónicos, la apoderada pudo haber solicitado al despacho que requiriera dicha información a la parte demandada, teniendo en cuenta que se trataba de empleados de la empresa Centro Sur S.A. Del mismo modo, pudo haber informado a la *a quo* cualquier dificultad para que esta, en ejercicio de sus facultades, adoptara las medidas necesarias para asegurar su comparecencia. No obstante, ninguna de estas actuaciones fue acreditada en el plenario, evidenciándose una conducta omisiva y pasiva frente a los deberes procesales que le correspondían como representante judicial de la demandante.

Por ello, no resulta procedente que ahora pretenda desvirtuar sus propias omisiones alegando argumentos que buscan trasladar a la parte demandada la responsabilidad de hacer comparecer a los testigos que ella misma solicitó. La carga de impulsar el proceso y cumplir con los deberes procesales era de su conocimiento,

razón por la cual los reproches formulados en este punto carecen de todo sustento.

En lo que respecta a las presuntas conductas de acoso laboral alegadas por la actora; se tiene que, a partir del estudio de los documentos aportados, se concluye que las exigencias realizadas a la señora Rosario Montealegre por parte de su superior jerárquico, el ingeniero Juan Camilo Arenas, no pueden ser catalogadas como acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006. Por el contrario, dichas exigencias se enmarcan dentro de las funciones propias de su cargo, según se observa en el documento arribado por la pasiva militante a página 60 del Pdf.11, y fueron relevantes para justificar la terminación de su contrato de trabajo.

CENTRO SUR		PERFIL DE CARGO	
Nombre del cargo:	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO, MAQUINARIA Y EQUIPO		
Proceso:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA - Mantenimiento		
Cargo líder del proceso:	JEFE DE MANTENIMIENTO		
Personal a Cargo (Cargos):	N/A		
Salario:	Información talento humano		
Objetivo del Cargo:	Apoyar en temas documentales y administrativos al Jefe de Mantenimiento, cumpliendo las instrucciones asignadas de forma efectiva y ágil con el fin de dar un buen servicio a los proyectos de obra.		
Formación Académica:	Nivel de Educación	En proceso de formación	Graduada
	Otras (bachiller, practicante, entre otras)		
	Técnicos y/o Tecnólogo	X	X en áreas administrativas, finanzas, contabilidad
	Profesional		
Requisitos:	Especialista		
	DOCUMENTACIÓN		EXPERIENCIA REQUERIDA
	Ver check list, información talento humano		2 años de experiencia en el campo
COMPETENCIAS			
ORGANIZACIONALES	ESPECÍFICAS	FORMACIÓN-ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS	
Orientación al logro Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo Comunicación Gestión del tiempo Compromiso	Capacidad de análisis Planificación y control Capacidad de gestión	Conocimiento en maquinaria y equipo Conocimiento en logística Otras habilidades: Conocimiento en herramientas ofimáticas Optimización del tiempo y capacidad de priorizar Trabajo bajo presión Recursividad y orden documental Cumplimiento de instrucciones asignadas Disponibilidad horaria	
Riesgos Ocupacionales:	Locativa X Ergonómica X Eléctrica ___ Químico ___ Físico/social X Biológico ___ Mecánico ___ Tecnológico X Seguridad vial ___ Riesgo político X Trabajo en alturas ___ Espacios confinados ___		
Dotación y elementos de protección personal requeridos:	Uniforme ___ Botas ___ Casco ___ Tapabocas ___ Tapabocas ___ Guantes ___ No aplica X		
Herramientas técnicas y tecnológicas a cargo:	SAO X SIGG ___ Planitri ___ Drive X Remoto ___ Stone X Cronos X Internet X Línea Empresarial X Equipo de Cómputo X Celular ___ Otros (cuáles) ___ Sistema GIGA (Software de mantenimiento) ___ X ___		
FUNCIONES DEL CARGO			
Cotización y preparación de propuesta de alquiler de equipo externo para uso en obras, a Jefe de Mantenimiento			
Control de alquiler de equipo propio de la empresa en las obras (seguimiento y trazabilidad)			
Control, seguimiento, actualización y custodia de archivo documental del área, actas, hojas de vida, instructivos y demás documentos asignados por el Jefe de Mantenimiento			
Control día a día de equipo en obra propia y pre-aprobación de actas de obra			
Elaboración de cuentas de obra por reparaciones, perdidas y mano de obra			
Órdenes de compra para repuestos, transportes y servicios de equipo propio			
Control de salida e ingreso de equipos así como actualización del inventario			
Creación de requisición para compra de insumos varios de taller			
Tramitar proceso de creación de proveedores ante departamento encargado			
Informar horas extras del personal de mantenimiento al área de gestión humana			
Dar respuesta oportuna a demás funciones asignadas por su jefe inmediato acordes con su cargo			
RESPONSABILIDADES CON OTRAS ÁREAS			

Ahora, la Ley 1010 de 2006 establece que el acoso laboral implica una conducta persistente y demostrable, orientada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, afectar el entorno laboral o inducir la renuncia del trabajador. En este caso, si bien Rosario manifestó inconformidades con el trato recibido, no se acreditó una conducta sistemática de hostigamiento. Las exigencias del ingeniero Camilo estaban directamente relacionadas con el cumplimiento de funciones propias del cargo de “Asistente de Mantenimiento, Maquinaria y Equipo”, como lo demuestra el perfil del cargo relacionado anteriormente. Entre sus responsabilidades se incluían la gestión de inventarios, la trazabilidad de equipos, la elaboración de actas, la validación de insumos y la atención oportuna de requerimientos administrativos, situaciones que fueron precisamente las que se le puso de presente a la actora en la diligencia de descargos y en la carta de terminación de su contrato laboral, sin que ello, de ninguna manera, se torne confuso o ambiguo como lo quiere hacer ver la abogada apelante.

Por el contrario, los documentos allegados al plenario evidencian que Rosario incumplió reiteradamente con estas funciones. Por ejemplo, el 28 de marzo de 2023 se le solicitó la devolución de un equipo de la obra Pinares, requerimiento que fue reiterado el 11 de julio sin respuesta efectiva. El 5 de julio envió un acta de reunión mal redactada, que no fue corregida a pesar de las observaciones. El 18 de julio se le pidió aclarar diferencias en el inventario de junio, y nuevamente el 28 de julio se le requirió sin obtener solución. El 1 de agosto se le solicitó la clave de acceso al sistema PROTEKTOR, sin que se entregara oportunamente, afectando el cumplimiento de la política SAGRILIFT.

Estas omisiones fueron objeto de un proceso disciplinario formal. Rosario fue citada a diligencia de descargos el 14 de agosto de 2023, la cual se realizó el 16 de agosto, y se le notificó la decisión el 30 de agosto del mismo año. Durante la diligencia, Rosario reconoció que no cumplía con las instrucciones por falta de tiempo, que no comunicaba oportunamente las razones de sus incumplimientos, y que no utilizaba las alternativas ofrecidas por el área de sistemas para superar las dificultades tecnológicas que alegaba. El área de TI confirmó que, aunque hubo intermitencias en el servicio de internet, se ofrecieron soluciones como el uso de datos móviles, el traslado a otras sedes o el cambio de equipo, las cuales Rosario no aceptó.

La empresa fundamentó la terminación del contrato en el Reglamento Interno de Trabajo, y el Código Sustantivo del Trabajo, citando normas específicas que establecen como faltas disciplinarias el incumplimiento de funciones, la omisión de instrucciones del superior y la falta de claridad en los informes. Se acreditó que estas conductas se presentaron en al menos cuatro ocasiones distintas, lo que conforme al reglamento interno constituye justa causa para la terminación del contrato. También quedó demostrado que Centro Sur S.A, le garantizó el derecho de defensa a la actora, la citó a descargos conforme los parámetros del RIT, explicándole con claridad las razones por las cuales se le estaba citando. Adicionalmente, en la diligencia de descargos fue escuchada y tuvo la posibilidad de dar sus explicaciones, se le dio la posibilidad de aportar pruebas, y dar su versión sobre los hechos, cumpliendo así la pasiva, con el protocolo que tiene establecido en el RIT para imponer sanciones.

Lo anterior, puesto que desde la sentencia C -593 del año 2014, se inculcó la necesidad que las sanciones dispuestas por el empleador estuvieran acompañadas de un proceso determinado que velara por el respeto al derecho de contradicción y defensa del trabajador, permitiendo claro está que el empleador plasmara el trámite que debía seguirse.

Por su parte, en reciente sentencia SL 339 de 2023, se puntualizó:

“En segundo lugar, en la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogada sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, esta aceptó lo ocurrido en relación con el ingreso a la historia clínica del paciente Germán Mauricio Vega, así como las consecuencias que ello acarrearía para la demandada, y la violación de los derechos del paciente.

.....

Frente a la formalidad de este tipo de diligencias, conviene recordar que la Corte ha explicado que la citación a descargos no es un requerimiento formal inexcusable en todas las causales de justa causa, no es un requisito previsto en la ley, y se ha referido frente al derecho de ser oído por parte del trabajador.”

En cuanto a la denuncia de acoso laboral presentada por Rosario el 1 de agosto de 2023 ante el Comité de Convivencia, no se aportaron pruebas suficientes que demostraran una conducta persistente de hostigamiento. Las comunicaciones y testimonios escritos obrantes entre las páginas 18 a 38 del Pdf.09, reflejan inconformidades con el estilo de liderazgo del ingeniero Camilo, pero no configuran por sí solas acoso laboral. Además, la empresa activó el procedimiento disciplinario antes de tomar la decisión de despido, lo que descarta una represalia directa por la denuncia. Adicionalmente, la denuncia que fue aportada con la demanda e interpuesta ante Ministerio del Trabajo, es del 31 de

agosto de 2023; es decir, fue instaurada cuando ya había fenecido el vínculo laboral entre las partes.

En conclusión, las falencias de la señora Rosario Montealegre se centraron en la falta de cumplimiento de instrucciones, omisión de tareas críticas, deficiencias en la comunicación, y una actitud pasiva frente a la solución de problemas, lo que derivó en incumplimientos contractuales y operativos.

De esta manera, quedó demostrado que el despido no obedeció a una decisión aislada o carente de fundamento, sino que estuvo precedido de advertencias claras, requerimientos reiterados y un proceso disciplinario ajustado a las garantías legales y reglamentarias, constituyéndose la finalización del vínculo contractual justificado.

En este sentido, se confirmará la decisión tomada por la *a quo*.

De las costas.

Costas en esta instancia a cargo de la parte accionante y a favor de la demandada, ante la improsperidad del recurso de alzada. Se fija agencias en derecho en esta instancia en la suma de Setecientos Once Mil Setecientos Cincuenta Pesos (\$711.750=)

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: **Confirmar** la sentencia apelada, proferida por el juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí.

SEGUNDO: **Costas** en esta instancia a cargo de la parte accionante y a favor de la demandada.

Se fija agencias en derecho en esta instancia en la suma de Setecientos Once Mil Setecientos Cincuenta Pesos (\$711.750=)

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena
validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

0cf93881d9793b47d508fc7d74397bea8ec0542a3681d476d56b34b1ae
3219cd

Documento generado en 31/10/2025 01:03:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>