

TEMA: PRUEBA DEL PAGO DE ACRENCIAS- La manifestación de no pago, en efecto, constituye una negación indefinida. / **PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA** - La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, de hallarse la condición limitante padecida por el trabajador, y que la terminación del contrato no obedeció a una causa objetiva o justa, daría lugar a considerar su desvinculación como discriminatoria, tornándose ineficaz.

TESIS: (...)La manifestación de no pago, en efecto, constituye una negación indefinida, la cual, por virtud de lo señalado en el artículo 167 CGP, no requiere prueba, evento que invierte la carga demostrativa, correspondiéndole a la parte pasiva desvirtuar esa situación (SL5200-2019), esto es, demostrar que en efecto cumplió con la obligación de cancelar los créditos laborales generados en favor de su trabajadora. (...) (...) La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. También ha dicho la Alta Corporación, que, en relación con la limitación de salud presentada por el trabajador, no se requiere que la misma cuente con la calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la protección predicada también aplicará para aquellos cuya situación de salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (T-277 de 2017) (...) Paralela a la posición evocada, aparece lo admitido sobre el tema por la CSJ – Sala de Casación Laboral, que en reciente Sentencia SL1154-2023 dio un vuelco a la posición que de tiempo atrás sostenía respecto de la estabilidad laboral reforzada y alcance del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “(...)Así entonces, para el Máximo Tribunal Ordinario deben analizarse, de un lado, el factor humano (La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo); y de otro, el factor contextual (El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico), para seguido proceder a efectuar la contrastación entre tales factores, es decir, “interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral”, estudio en el que, de hallarse la condición limitante padecida por el trabajador, y que la terminación del contrato no obedeció a una causa objetiva o justa, daría lugar a considerar su desvinculación como discriminatoria, tornándose ineficaz, procediendo así la orden de reintegro y el pago de salarios y prestaciones respectivas, al igual que la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

MP. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 31/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	ROSALBA AREIZA DE MONSALVE
DEMANDADOS	MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ
PROCEDENCIA	JUZGADO VEINTITRÉS LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001 31 05 023 2017 00088 01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Contrato de trabajo – Prueba del pago de acreencias. - Estabilidad Laboral Reforzada – Reintegro Ley 361 de 1997
DECISIÓN	ADICIONA

SENTENCIA No. 175

Medellín, Treinta y Uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta No.025 de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** contra la Sentencia No. 019 del 3 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín.

ANTECEDENTES

La señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** con el fin de que: **1)** Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 29 de mayo de 2015. **2)** Así mismo, solicitó declarar que el citado vínculo culminó por decisión unilateral e injusta de la empleadora, pese a encontrarse amparada por estabilidad laboral reforzada. **3)** En consecuencia, instó por que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando, o a uno que se ajuste a sus condiciones de salud. **4)** De igual forma, solicitó condenar a la pasiva al pago del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones causadas durante los años 2014 y 2015. **5)** Igualmente, reclamó el pago de indemnización por despido injusto, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

Como sustento de sus pretensiones, adujo que fue vinculada para laborar al servicio de la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** desde el 1 de julio de 2013, a fin de desarrollar actividades como empleada doméstica en la casa de aquella, entre las que destacó las de cocinar, lavar, planchar ropa, entre otras, tareas que cumplía en un horario comprendido entre las 7:30 am y las 9:30 pm los días lunes, miércoles y viernes; de 5:30 am a 9:30 pm los días

martes y jueves, mientras que los sábados el horario era de 6:00 am a 4:00 pm, labores remuneradas con la suma de \$616.000 mensuales.

Que el 2 de agosto de 2014, debido a los quebrantos de salud que venía presentando, tales como, dolor en las articulaciones (codos, hombros, muñecas y tobillos), asistió a cita médica en la EPS SURA, momento desde el cual fue incapacitada, situación extendida por más de 180 días. Seguidamente expuso que, el 30 de abril de 2015 culminó su periodo de incapacidad, y al comunicar a su empleadora acerca de su reincorporación, aquella no se lo permitió tras indicarle que no tuvo una recuperación completa durante el término de la incapacidad, y que requería una empleada aliviada, dando por culminada la relación laboral de forma unilateral e injusta.

En la misma senda expuso que, el 9 de octubre de 2015 la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** presentó ante el Ministerio del Trabajo solicitud tendiente a dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante, petición resuelta por dicha entidad el 19 de noviembre de 2015, negando lo peticionado por encontrarse la trabajadora amparada por la estabilidad laboral reforzada.

Que pese a todo lo anterior, la demandada no le canceló la liquidación de las prestaciones a que tenía derecho, como tampoco las indemnizaciones por despido, estabilidad laboral e intereses moratorios. En este punto informó que, el 10 de febrero de 2016 la demandada le entregó misiva contentiva de la liquidación de prestaciones, las que consideró mal calculadas, cesantías y vacaciones de 2014 y 2015, resaltando que el valor reportado allí como abonado, corresponde en realidad a las incapacidades del mes de mayo de 2015.

Que continuó con problemas de salud, por lo que ha tenido incapacidades en atención al diagnóstico de “*osteartrosis*”, encontrándose actualmente sin empleo y con pocas posibilidades de encontrarlo debido a su limitación física (f. 3 a 11 y 49 a 57 Archivo 00 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la demandada **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** contestó la demanda, escrito en el que aceptó el vínculo de trabajo sostenido con la demandante. De igual forma, aceptó lo relacionado con los días de la semana en que trabajaba la actora, negando eso sí, el horario descrito en la demanda.

Adujo que, al término de la incapacidad médica, una vez fue informada por la accionante sobre las indicaciones del médico, le respondió que debido a ello no podría continuar laborando con ella, sumado a que durante el tiempo en que no pudo trabajar había contratado a otra persona, anotando que, para las funciones a realizar, requería de una persona en buenas condiciones de salud.

Frente al pago de las acreencias laborales expuso que, la actora no recibió directamente las sumas concernientes a la liquidación de prestaciones, por lo que efectuó consignación a órdenes del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, recursos que finalmente fueron cobrados por la señora **AREIZA DE MONSALVE**. En este punto señaló que, siempre canceló a la mencionada lo correspondiente a prestaciones y vacaciones, agregando que los días de incapacidad le fueron cancelados por la EPS SURA y otros por el fondo de pensiones.

Basada en tales premisas, formuló como excepciones las de: “(...) *COBRO DE LOS DINEROS CONSIGNADOS A ÓRDENES DEL JUZGADO TERCERO LABORAL DE MEDELLÍN; PAGO DE LO NO DEBIDO; INEPTA DEMANDA e INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES (...)*” (f. 84 a 88 Archivo 00 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia No. 019 del 3 de marzo de 2022, decidió:

“(...) PRIMERO: DECLARAR la existencia de la relación laboral a término indefinido entre las señoras ROSALBA AREIZA DE MONSALVE, identificada con cédula de ciudadanía 42.997.026 y MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ, quien se identifica con cédula de ciudadanía 43.671.340, cuyos extremos temporales se dieron entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de mayo de 2015.

SEGUNDO: DECLARAR la ilegalidad del despido sufrido por la señora ROSALBA AREIZA DE MONSALVE, por haberse producido en estado de debilidad manifiesta, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO: CONDENAR a la señora MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ a reconocer y pagar en favor de la demandante, ROSALBA AREIZA DE MONSALVE las siguientes sumas de dinero y por los conceptos que se enuncian:

- * CESANTÍAS: \$912.829.*
- * INTERESES CESANTIA: \$109.539,50.*
- * VACACIONES: \$456.415.*
- * INDEMNIZACION DEL ART. 65 CST: \$15.464.400.*
- * INDEMNIZACIÓN DEL ART. 26 LEY 361/1997 \$3.866.100.*

CUARTO: CONDENAR a la accionada a la indexación de las anteriores sumas con base en el IPC, desde el 1 de junio de 2015 hasta la fecha en que se produzca el pago efectivo de las obligaciones.

QUINTO: DENEGAR las demás pretensiones postuladas y DECLARAR no probadas las excepciones propuestas.

SEXTO: Costas, a cargo de la parte demandada, las cuales serán liquidadas por la Secretaría del Despacho, para que sean incluidas en la liquidación; al efecto, las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.500.000. (...)”.

Para arribar a esta decisión, la Juez de primer grado comenzó recordando que, conforme el aspecto dispositivo del proceso ordinario laboral, son las partes quienes deben esbozar los hechos y aportar la prueba de estos, pues precisamente los artículos 164 y 167 CGP establecen que toda decisión judicial debe estar soportada en las pruebas oportunamente allegadas, y que son las partes a quienes incumbe demostrar los supuestos facticos alegados.

Seguidamente expuso que, la garantía de estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada para aquellos trabajadores que tengan una discapacidad moderada, severa o profunda (Decreto 2463 de 2001), condición de la que necesariamente debe estar enterado el empleador, la cual termina por ser desconocida al despedirse al contratado sin el permiso de la autoridad

administrativa correspondiente (Art. 26 Ley 361 de 1997), todo lo que, de llegar a desconocerse, da lugar a la indemnización contemplada en dicho articulado.

Desde esa órbita señaló la Juez que, no había discusión en torno a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, al haber sido aceptada por la accionada y conforme se corrobora de la documental adosada al plenario, evidencia de la que, en su sentir, se desprenden todas las incapacidades expedidas en favor de la demandante, no solo durante la vigencia del contrato de trabajo entre agosto de 2014 y abril de 2015, sino también mucho antes del contrato de trabajo sostenido con la accionada.

Así mismo indicó el *A quo* que, había calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por Seguros de Vida Alfa, y posteriormente por la Junta Regional y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, trámite que concluyó un porcentaje de PCL del 30%, estructurada desde el 26 de junio de 2015, de origen común.

En ese contexto explicó que, si bien para el año 2017, cuando quedó en firme la calificación de la que fue objeto, la demandante ya no laboraba para la accionada, esta última conocía plenamente las incapacidades que habían sido emitidas en su favor, tanto que en la contestación admitió que, al querer incorporarse nuevamente a las funciones, le indicó que no podía tener una trabajadora enferma, aunado a que, durante el tiempo de incapacidad de la reclamante, tuvo que contratar otra persona, aspectos que incluso la pasiva corroboró en interrogatorio de parte. A todas estas circunstancias refirió, se suma que, a través de acto administrativo, el Ministerio del Trabajo negó a la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** la solicitud de autorización de despido elevada por aquella.

De ahí que anotó la Juez, era claro que la desvinculación de la demandante se dio exclusivamente por causa de su estado de salud, siendo razonable concluir que la trabajadora gozaba de la estabilidad laboral, toda vez que esta tenía una pérdida de capacidad laboral que fue conocida por la demandada, citando el contenido de lo considerado en Sentencia C-531 del 2000.

A partir de lo expuesto, coligió la procedencia de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y no así del reintegro peticionado, en virtud de la agudización de los quebrantos de salud de la accionante, pues ante esta situación, resaltó, no resulta plausible obligar a un empleador a sostener una relación laboral en estas condiciones (SL2146-2018), ya que fueron las dolencias las que la alejaron a la trabajadora del ejercicio de sus funciones.

En cuanto al pago de las acreencias solicitadas, citó lo señalado por la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** ante el Ministerio del Trabajo, diligencia en la que aceptó que la demandada había sido muy correcta, adeudándole solo la incapacidad de mayo de 2015; precisando la Juzgadora, que lo reclamado fueron los conceptos de 2014 y 2015 (510 días), sobre los que había lugar a ordenar su pago en favor de la demandante, liquidables con base en el SMLMV.

También encontró procedente la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST, a partir del 1 de junio de 2015 y hasta por 24 meses, cuestión que no logra deshacerse con la consignación efectuada por la empleadora, pues esta no representaba ni el 50% de lo adeudado, más aún cuando la demandante se encontraba en situación de marginalidad por cuestiones de su limitación de salud. Indicó que las sumas a cancelar debían pagarse debidamente indexadas.

De otro lado, expresó que no había lugar a condenar a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto, en atención a que la misma resultaba incompatible con la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, la apoderada judicial de la PARTE DEMANDADA, señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** presentó apelación argumentando que, si bien no hay constancia documental, la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** sabe que se le cancelaron todos los conceptos por intermedio del contador de la familia de su representada.

Así mismo expuso que, la demandante no estaba discapacitada sino incapacitada, y así el Ministerio del Trabajo se hubiere pronunciado en sede administrativa, la competencia para decidir lo pertinente la tenía el Juez Laboral, a efectos de establecer si la demandante estaba amparada por estabilidad laboral, a lo que agregó que era posible despedir con justa causa a un trabajador aun cuando se encuentre en incapacidad temporal, para lo cual citó el contenido de la Sentencia SL17008-2017, máxime que la accionante solo estaba incapacitada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término otorgado, la apoderada de la demandada **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ**, ratificó su oposición a las pretensiones, manifestando, por ejemplo, frente a las prestaciones reclamadas, que incluso la misma demandante adujo ante el Ministerio del Trabajo, que se le había cancelado todo de manera correcta, sumado a que con los dineros de la liquidación se constituyó depósito judicial ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín. Seguidamente anotó que, la desvinculación de la accionante obedeció a una justa causa conforme lo precisado en el numeral 15 del artículo 62 CST, situación en la que insistió, que la demandante no se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada.

En relación con la indemnización moratoria explicó que, en calidad de empleadora, realizó préstamos a la trabajadora para que fuesen descontados posteriormente de los salarios a cancelar. Que más adelante, a través del contador, se intentó contactar con aquella para el pago de las prestaciones, lo que llevó a efectuar el pago a través de depósito judicial a órdenes del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, previo descuento de lo adeudado por préstamos.

Además, puso de presente que, a pesar de la terminación del contrato de trabajo, su defendida continuaba pagando la seguridad social en favor de la actora. En consecuencia, argumentó que no había lugar al pago de la indemnización moratoria, y mucho menos de las costas procesales (Archivo 04 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación surge para la Sala, en primer término, establecer si por parte de la **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** como empleadora, está acreditado el pago de las acreencias laborales en favor de la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE**. De ser así, habrá de revisarse la viabilidad de las condenas fulminadas por prestaciones sociales y vacaciones, al igual que la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST.

Así mismo, se estudiará si para el 30 de mayo de 2015, fecha de culminación del vínculo de trabajo, la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada instituida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o, por el contrario, procede absolver a la demandada del pago de la indemnización contemplada en la citada normativa.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

DE LAS ACREENCIAS LABORALES ADEUDADAS

Teniendo como indiscutida la existencia del contrato de trabajo entre la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE**, como trabajadora, y la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** en condición de empleadora, vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de mayo de 2015, la Juez de primer grado no encontró prueba del pago de las obligaciones laborales a cargo de la segunda, y en favor de la accionante, correspondientes a los años 2014 y 2015, fulminando condena en contra de la pasiva por tales rubros.

Frente a esta conclusión mostró inconformidad la apoderada judicial de la demandada, quien argumentó, que, pese a no tener constancia documental, sí efectuó el pago de las acreencias laborales generadas en favor de la señora **AREIZA DE MONSALVE**, ello a través del contador de la familia de su representada.

En relación con la discusión trazada alrededor de este tópico, huelga anotar que, desde la demanda, la señora **AREIZA DE MONSALVE** reclamó el pago del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones causadas durante los años 2014 y 2015, emolumentos sobre los que adujo, la demandada **no canceló en vigencia de la relación laboral.**

Dicha manifestación de no pago, en efecto, constituye una negación indefinida, la cual, por virtud de lo señalado en el artículo 167 CGP, no requiere prueba, evento que invierte la carga demostrativa, correspondiéndole a la parte pasiva desvirtuar esa situación (SL5200-2019), esto es, demostrar que en efecto cumplió con la obligación de cancelar los créditos laborales generados en favor de su trabajadora, frente a lo que destaca la Corporación, en ninguna de las fases del proceso controvertió la existencia del vínculo laboral.

Bajo esa idea, más allá de la insistencia de la recurrente por expresar que siempre cancelaron las acreencias a que tenía derecho la demandante, lo cierto es que tales argumentos quedaron en meras afirmaciones, en la medida que no tienen respaldo probatorio alguno que demuestre la satisfacción del compromiso prestacional durante la vigencia de la relación sostenida entre las contendientes, toda vez que la documental existente en el plenario, a lo sumo da cuenta del cumplimiento de la afiliación y pago de cotizaciones a la seguridad social en salud, en razón de lo cual pudo acceder la demandante al servicio de salud y al pago de las incapacidades correspondientes (f. 94 a 106 Archivo 00 ED).

Ahora, cumple indicar por parte de la Sala, que en sus alegatos la parte accionada expone como prueba del pago lo dicho por la demandante en diligencia a la que fue citada por el Ministerio del Trabajo el 30 de octubre de 2015 (f. 31 a 38 Archivo 00 ED), escenario en el que manifestó la demandante lo siguiente:

*“(...) Sírvase informarle al despacho si su empleadora, señora **MARÍA CONSUELO**, ha cumplido con cada una de las obligaciones contractuales como empleador, como lo es el pago de la seguridad social integral, el pago de salarios, la entrega de sus dotaciones y demás prestaciones sociales entre otros? Contestó: “Si me paga todo, ha sido muy correcta con todo, por enferma no me volvió a pagar desde mayo.*

Sírvase informar al despacho si su empleadora le adeuda alguna prestación económica y en caso afirmativo por cual concepto? Contestó: “Una parte de la incapacidad y no me paga desde mayo el salario esperando que como queda el proceso para liquidarme (...)”

Sin embargo, para la Colegiatura lo manifestado allí no tiene la connotación probatoria que pretende imprimirle la parte accionada, toda vez que a lo expresado en sede conciliatoria, máxime cuando esta instancia ha fracasado, no cabe atribuirle el carácter de confesión, ello por cuanto como lo ha entendido la jurisprudencia, comportaría una drástica limitante que restringiría de entrada las posibilidades de autocomposición, pues ninguna de las partes querría presentar alguna propuesta, por temor a que se derive de lo expresado para llegar a ese punto, una consecuencia negativa en la posterior contienda judicial, en caso de no llegarse a un eventual acuerdo. A este respecto cabe reseñar lo anotado en sentencia CSJ SL17032-2014, que trae a colación lo expuesto en proveído CSJ SL 26 may/2000 radicación 13400, oportunidad en la cual se explicó:

“En cuanto al valor probatorio del documento en referencia, sólo basta recordar lo que ha sostenido esta Corporación en el sentido de que las manifestaciones que realizan las partes durante la audiencia de conciliación no constituyen per se confesión, mucho menos si fracasa la autocomposición, así razonó en sentencia CSJ SL 26 may./ 2000, radicación 13400:

a) No todas las afirmaciones hechas por las partes en el discurrir de una conciliación constituyen confesión. En múltiples ocasiones se ha sostenido, y ahora se reitera, que las declaraciones del trabajador o las del empleador en el juego de ofertas y contrapropuestas, a cuyo objetivo se dirige el acto conciliatorio, sobre los hechos y razones que fundamentan sus posiciones para reclamar o rechazar un determinado derecho no constituyen confesión. Ello, en aras de propiciar que tanto el uno como el otro asistan con buen ánimo, amplitud y espontaneidad a discutir abiertamente los derechos controvertidos; de lo contrario, se verían ambos constreñidos a hacer renunciias, rebajas u ofrecimientos específicos, por el temor de ser declarado confeso respecto de puntos que para ellos eran discutibles;

b) En cambio, las declaraciones rendidas en la diligencia conciliatoria por alguno de los intervinientes, sí es probable que se constituyan en prueba de confesión, si del texto concreto examinado no se aprecian vinculadas de manera directa con las propuestas mismas, siempre y cuando reúnan los requisitos que las reglas procesales exigen; y

c) en caso de resultar fallida la conciliación, ninguna de las afirmaciones vertidas en el acta pueden ser esgrimidas como prueba de confesión de los hechos allí declarados por alguno de los intervinientes” (resaltado fuera de texto),

E incluso en gracia de discusión, admitiéndole el valor probatorio de confesión que le quiere atribuir la accionada a lo manifestado en la diligencia administrativa, se llegaría a idéntica conclusión, puesto que al reparar en lo manifestado por la accionante ante la autoridad ministerial, se observa con facilidad que, entre las obligaciones mencionadas como pendientes, se cuenta la liquidación definitiva del contrato, afirmaciones que, contrastadas con la postura asumida por la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ**, es posible extraer que la citada liquidación enunciada por la demandante como impagada, comprendía las acreencias laborales causadas para los años 2014 y 2015, conforme lo muestra precisamente la proyección efectuada por la pasiva a folios 40 a 41 Archivo 00 ED, en la cual detalló el monto adeudado por concepto cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones de los años descritos.

De ahí que no resulta plausible sostener como prueba de pago de los saldos insolutos, las manifestaciones de la accionante en las diligencias administrativas evocadas, acaecida en octubre de 2015, porque más allá de no tener estas la potencialidad de atribuirle el carácter del medio probatorio que se le quiere imprimir - de confesión -, con la prueba documental adosada al encuadernamiento se extrae que, la liquidación definitiva calculada por la accionada, en efecto, incluía los emolumentos referidos, lo que refleja que era el entendimiento de la pasiva, la deuda que tenía con la accionante por derechos laborales instados en la presente demanda.

Lo anterior daría lugar a la confirmación de la decisión de primer pago; sin embargo, la Sala no puede pasar por alto que en efecto, la señora **MEJÍA GÓMEZ** constituyó depósito judicial el 13 de mayo de 2016 (f. 92 Archivo 00 ED), por la suma que consideraba le adeudaba a la demandante por prestaciones sociales y vacaciones, las que cuantificó en la suma de \$434.524, suma que, si bien no cubre el importe calculado por el Juzgado para tales rubros, durante 2014 y 2015, fue efectivamente recibida por la demandante el 6 de abril de 2017 (f. 89 Archivo 00 ED). En consecuencia, y pese a observarse que la consignación ocurrió meses después de la terminación del contrato de trabajo, al corresponder al mismo periodo liquidado por el *A quo*, nada obsta para considerar este pago como un abono de las acreencias adeudadas, por lo que habrá de adicionarse la sentencia apelada en este aspecto.

En lo atinente a los argumentos aludidos por la demandada al momento de presentar los alegatos de conclusión, en punto a la compensación que hiciere en la liquidación de prestaciones sociales consignada a órdenes del despacho judicial, de los valores a ella adeudados por la demandante, con ocasión de préstamos en efectivo que aquella le hiciere a esta última, y que a esa fecha aún los estaba adeudado la actora, valga señalar que se trata este de un hecho nuevo que no fue planteado en la apelación, ni siquiera en la demanda, y de lo cual además no obra prueba alguna en el *dossier*, por lo que ninguna consideración se amerita realizar a este respecto.

Luego, al no presentarse inconformidad sobre los montos calculados por la Juez de primer grado por concepto de prestaciones sociales e indemnización moratoria, no hay lugar a que la Sala emita pronunciamiento a este respecto.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

De acuerdo con el problema jurídico a abordar por la Sala, es menester indicar que el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, establece que en ningún caso una persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención que: “[...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”. (Subrayas y resalto fuera de texto).

Conforme lo expuesto por la Corte Constitucional, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta, y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

En esos términos tenemos que, son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **primero, debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental; segundo, dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; tercero, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; cuarto, la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.**

También ha dicho la Alta Corporación, que, en relación con la limitación de salud presentada por el trabajador, no se requiere que la misma cuente con la calificación de pérdida de capacidad laboral, pues la protección predicada también aplicará para aquellos cuya situación de salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (T-277 de 2017).

Paralela a la posición evocada, aparece lo admitido sobre el tema por la CSJ – Sala de Casación Laboral, que en reciente Sentencia **SL1154-2023** dio un vuelco a la posición que de tiempo atrás sostenía respecto de la estabilidad laboral reforzada y alcance del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desprendiéndose de la antigua concepción que ataba el examen

de esta protección estudiada, a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral con un determinado porcentaje, al entender que, justamente esta graduación tiene cabida en el ámbito de la seguridad social a efectos de definir responsabilidades económicas y circunstancias de aseguramiento.

Para el efecto, consideró el Alto Tribunal que:

“(...) En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

(...)

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales (...).”

Ahora, en relación con el plano probatorio de la cuestiones anotadas, señaló la Jurisprudencia en cita que: *“(...) puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decreta y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal. (...).”*

Así entonces, para el Máximo Tribunal Ordinario deben analizarse, de un lado, el **factor humano** (La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo); y de otro, el **factor contextual** (El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico), para seguido proceder a efectuar la **contrastación** entre tales factores, es decir, *“interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral”*, estudio en el que, de hallarse la condición limitante padecida por el trabajador, y que la terminación del contrato no obedeció a una causa objetiva o justa, daría lugar a considerar su desvinculación como discriminatoria, tornándose ineficaz, procediendo así la orden de reintegro y el pago de salarios y prestaciones respectivas, al igual que la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, hay que destacar que la sentencia mencionada, la Corte reitera su postura en torno a que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

Visto el panorama jurisprudencial sobre la temática estudiada, se observa que la Juez de primer grado concluyó que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante estaba amparada por estabilidad laboral reforzada, ello en atención a las incapacidades que le habían sido otorgadas, la calificación de pérdida laboral que mostraba una PCL del 30%, cuestiones todas conocidas por la empleadora.

Frente a ello, la parte accionada se duele de la condena fulminada que implica de su parte asumir la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual aseguró que la actora estaba incapacitada, y que, pese a ello, era posible su desvinculación por una justa causa.

De acuerdo con lo anterior, lo primero a destacar es que, en cuanto a las circunstancias particulares de la demandante, de la copia del historial clínico de la citada laboral se destaca lo siguiente (f. 12 a 29 Archivo 00 ED):

- Concepto médico de rehabilitación del 22 de abril de 2015 emanada de la EPS SURA, en virtud del diagnóstico de *“osteoartritis generalizada”*, con resultado desfavorable de recuperación, pese a haber recibido 9 meses de tratamiento.
- Atención médica en el Instituto Colombiano del Dolor del 7 de mayo de 2015 por dolencias de *“depresión mayor, dolor funcional – fibromialgia, osteoartritis generalizada”*, con la observación de *“dolor crónico incurable sin respuesta farmacológica // dolor crónico – no curable”*.
- Consulta en la especialidad de psiquiatría del 7 de mayo de 2015, que destaca síndrome doloroso con duración de 9 meses con *“(…) algunas cogniciones de tristeza y secundarias a patología dolorosa, a limitación que esta produce en su estilo de vida y la angustia de según ella no tener un diagnóstico claro y ahora tener que volver a trabajar. Paciente que no requiere en el momento manejo con medicamentos antidepresivos, se debe considerar otras terapias para el dolor, requiere apoyo y seguimiento por psicología (…)”*.
- Dentro de esta documental reposan certificados emitidos por la EPS SURA que muestran las continuas incapacidades expedidas en favor de la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** desde el 5 de septiembre de 2014, extendidas por más de 200 días, hasta el mes de mayo de 2015.

Igualmente, a folios 155 a 159 Archivo 00 ED reposa copia del Dictamen de Calificación No. 20150168FF del 16 de julio de 2015, emitido por Seguros Alfa S.A., en el cual concluyó que por los diagnósticos de *“osteoartritis primaria generalizada, mialgia y trastorno mixto de ansiedad y depresión”*, la demandante tenía una PCL del 20,1% de origen común, estructurada desde el 26 de junio de 2015.

Dicha decisión fue modificada por la Junta Regional de Calificación de Antioquia, que en Dictamen No. 62657 del 9 de noviembre de 2016 fijó la PCL en 30,52%, confirmado en Dictamen No. 42997026-7134 del 24 de junio de 2017 (f. 146 a 154 Archivo 00 ED).

En línea con lo anterior, vale anotar que en sede de primera instancia se estableció que la culminación del contrato de trabajo acaeció el **30 de mayo de 2015**, decisión atribuida a la parte empleadora. Tales conclusiones no fueron cuestionadas en la alzada.

En contraste con la prueba documental arrojada al proceso, se escuchó en interrogatorio a la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** (Min. 06:23 a 33:29 Archivo 38 ED), quien aceptó que la demandante laboró en su casa como empleada del servicio doméstico interna, actividades desarrolladas desde el 1 de julio de 2013, pagando como remuneración el equivalente al SMLMV, a lo cual agregó que la tenía afiliada al sistema de seguridad social. No obstante, expuso que la citada empleada permanecía incapacitada, tanto que estuvo en esa condición más de 180 días, por lo que solo la tuvo hasta 2015. Indicó que, al comenzar el contrato con la actora, no supo que esta presentaba quebrantos de salud anteriores a su vinculación.

Que, si bien no recuerda la fecha hasta la cual laboró la señora **AREIZA DE MONSALVE**, la terminación se dio por mutuo acuerdo. En ese sentido, expuso la interrogada que, durante el término de la incapacidad laboral de la actora, debió conseguir otra persona, y que cuando la accionante le dijo que ya podía volver a reincorporarse al trabajo, decidió solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización para despedirla, toda vez que no podía pagar ambos salarios, aduciendo para ello la existencia de justa causa en atención a su condición de incapacidad permanente.

En este punto, la accionada aceptó que la mentada autoridad administrativa emitió resolución en la que no autorizó la desvinculación de la trabajadora, **empero decidió no cumplir lo señalado allí al no contar con los recursos para asumir el salario de la accionante, de quien señaló, incluso estaba incapacitada para el momento del despido**, y de la trabajadora llamada en reemplazo de aquella.

En ese orden de ideas, la remembranza probatoria que antecede muestra, en sentir de la Sala, la satisfacción de los dos (2) primeros *ítems* de los presupuestos requeridos de cara a sostener la protección reforzada reivindicada por la demandante, en la medida en que emerge evidente la limitación física de la actora para la época del finiquito contractual (30/05/2015), derivada de la afectación en su humanidad por la dolencia osteomuscular que padecía, misma que la llevó a permanecer incapacitada durante más de 7 meses, entre septiembre de 2014 y mayo de 2015 (f. 18 a 29 Archivo 00 ED), estado en el que incluso, conforme lo confesó la accionada, se encontraba para la época del finiquito contractual, lo que denota, sin lugar a equívocos, que el impedimento médico para laborar estaba vigente al momento en que la demandada dio por finalizada la relación de trabajo.

Así se considera, pues a más de advertirse un trasegar médico amplio en busca de su recuperación, que de hecho no tuvo una incidencia favorable en términos de rehabilitación de la paciente, según el concepto desfavorable de rehabilitación que fuera expedido por la EPS SURA (f. 12 a 13 Archivo 00 ED), aparece que incluso las incapacidades médicas se extendieron al momento de la desvinculación, circunstancias que precisamente permiten evidenciar la *“condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral”* de la trabajadora, con prescindencia de reparar en la denominación que en su momento pueda darse

al tipo de incapacidad, sea transitoria o permanente, punto precisado por el Máximo Tribunal Constitucional, en Sentencia T-118 de 2019 en la que citó lo dicho en Sentencia SU-040 de 2018 donde señaló:

*“(...) existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, **la Corte consideró que con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.** (...)”.*

Y es que la afectación a la que se hace referencia, termina siendo apuntalada por lo arrojado dentro del trámite de calificación adelantado a la señora **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE** en cual se estableció que presentaba una PCL del 30,52%, reflejando la existencia de un compromiso considerable en la salud de aquella, que no puede ser catalogado como una contingencia cualquiera, en la medida que, itera la Sala, ha requerido de tratamiento médico agotado durante varios meses, que no ha tenido los mejores resultados (f. 146 a 159 Archivo 00 ED).

Ahora, en lo referente al conocimiento de la empleadora, no hay lugar a efectuar mayor razonamiento en este punto, dado que la señora **MARÍA CONSUELO** aceptó conocer la situación de salud de su trabajadora, tanto que solicitó al Ministerio del Trabajo la autorización para despedirla, petición resuelta por esa entidad de manera negativa mediante la Resolución No. 1904 del 19 de noviembre de 2015 (f. 31 a 38 Archivo 00 ED), directriz que finalmente no terminó acatando la solicitante, pues resáltese, desde mucho antes había despedido a la accionante.

Del mismo modo, pese a que la apelante encuadra su actitud frente a la trabajadora en la causal de despido contenida en el numeral 15° del artículo 62 CST que reza: *“(...) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días (...)”*, no hay elementos de prueba que permitan verificar que, justamente hubiere sido el supuesto de hecho contenido en la normativa citada el invocado por la empleadora para dar por finalizada la relación de la demandante, como lo exige el parágrafo del artículo 62 CST, dado que, con simpleza indicó en su interrogatorio la pasiva que la razón principal para arribar a esa decisión fue porque la actora mantenía incapacitada, y a la falta de recursos para cubrir el salario de la reclamante y de la persona que la reemplazó, supuestos que no alcanzan a consolidar justificación para haberla desvinculado en los términos de ley.

Además, resáltese que, la empleadora ni siquiera agotó el aviso previo a la trabajadora con quince (15) días de anticipación a la culminación del contrato, como lo regla el inciso final del literal A del artículo 62 CST.

Luego, aún si en gracia de discusión la Sala pasara por alto lo anterior, con el desarrollo que por años ha tenido la protección por estabilidad laboral reforzada a través de la Jurisprudencia, la causal en comentario **no puede considerarse de aplicación automática** para el empleador, ni siquiera con miras a mantener la buena marcha de la empresa, aspecto que podría tener cabida ante la incompatibilidad del estado de salud con la prestación del servicio, toda vez

que la temática analizada encierra todo un entramado de circunstancias que, a la larga puede hacer de esta facultad un elemento de discriminación o estigmatización de determinado sector de la población trabajadora con afecciones de salud, dejando de lado toda la teoría proteccionista considerada al respecto, basada primordialmente en normativa netamente Constitucional (CN Arts. 1° -*dignidad humana*-, 13 -*igualdad*-, 25 -*derecho al trabajo*-, 47 -*integración social*-, 48 -*seguridad social*-, 53 -*principios mínimos fundamentales del trabajo*-, 93 y 94 -*sobre tratados internacionales*-, 95 -*deber de solidaridad*-). (C-200 de 2019).

Igualmente, permitir la aplicación de la norma comentada, en su sentido puro y simple, desconocería disposiciones como el Decreto 2177 de 1989 y la Ley 776 de 2002 que en su articulado propugnan, antes de cualquier decisión que conduzca al retiro del empleo, por la reinstalación o redistribución de funciones a cargo del empleador, acorde con el estado de salud del subordinado, circunstancia que exige del Juez, entonces, dar una lectura armónica al sistema de normas evocado.

En concordancia con lo expuesto, para la época de los hechos, la Jurisprudencia vigente, citándose a manera de ejemplo la Sentencia T-850 de 2011, señalaba que: “(...) *La ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. **En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional.** (...)”.*

Todo lo expuesto hasta aquí, sumado al hecho indiscutido que, pese a haberse solicitado la autorización para el despido de la actora, la entidad competente lo negó, permite presumir que la finalización del contrato obedeció precisamente a la situación de salud padecida por la accionante, debiendo activarse, sin más, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, como lo definió la Juez de instancia, generándose las consecuencias devenidas de este actuar indebido del patrono, entre estas, la prosperidad de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, al no discutirse otro aspecto distinto a la existencia de estabilidad laboral reforzada de la demandante para la época del despido, habrá de confirmarse lo decidido en este ámbito.

Colofón de lo anterior, se adicionará el numeral tercero de la sentencia confutada, a efectos de tener como un abono de las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas la suma de \$434.524 pagada por la demandada, confirmándose en lo demás la decisión. Sin costas en esta instancia dada la prosperidad parcial del recurso.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: ADICIONAR la Sentencia No. 019 del 3 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el sentido de **TENER** como abono de las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas por la señora **MARÍA CONSUELO MEJÍA GÓMEZ** en favor **ROSALBA AREIZA DE MONSALVE**, la suma de **\$434.524** que fue pagada por la demandada.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la Sentencia apelada.

TERCERO: Sin COSTAS de segunda instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA