

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – opera cuando a la terminación del contrato, el trabajador no solamente presente la condición de especial protección constitucional sin que se requiera para ello de una calificación, sino del conocimiento del empleador de la referida condición. / **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA** - es carga del trabajador probar ese hecho; el despido, momento a partir del cual incumbe al empleador demostrar que su decisión se ajustó a derecho. / **TERMINACION DEL CONTRATO** - pueden finalizar por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, *la terminación de la obra o labor contratada*, por decisión unilateral de las partes, entre otros. /

HECHOS: Corresponde a la Sala de decisión, determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante estaba amparada por una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud y en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello; en caso negativo se analizará la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa; la procedencia de la reliquidación de prestaciones sociales; y la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

TESIS: (...) Se configura la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando concurren los siguientes elementos: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. b) La existencia de barreras. c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (...) Adicionalmente, en reciente pronunciamiento de esta Corporación, sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, reevaluó la tesis sostenida hasta ese momento, en torno a que verificar siempre se debe verificar que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, por lo que debe acreditarse al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter moderado. Pese a ello, reiteró que para acreditar la discapacidad no se requiere prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, pues la finalidad de la norma era la de que fuera suficiente que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador. (...) Esta corporación no desconoce que la actora cuenta con un padecimiento denominado artrosis generalizada, por el cual estaba consultado por medicina general y se ordenaron sesiones de fisioterapia; no obstante, tras realizar un análisis en conjunto de la prueba recaudada en el proceso, no se logró concluir que dicho padecimiento le impidiera prestar el servicio de forma adecuada, al no estar reunidos los presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada, no es suficiente la prueba para poder concluir que la finalización haya sido motivada por tal incapacidad, pues la demandada envió preaviso desde enero de 2016 respecto del vencimiento del plazo y la decisión de no renovar el contrato, momento en el cual no existían incapacidades por tal patología, ni tenía conocimiento la demandada de consultas o tratamientos médicos de la trabajadora. (...) Así las cosas, la Sala concluye que la demandante no logró acreditar que al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba amparada por una estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud, y que dicha finalización se debió al cumplimiento de la vigencia pactada dentro del contrato de trabajo, lo cual derruye la presunción generada en favor del trabajador en estos casos y conlleva que el actuar del empleador no se guio por la condición de salud, pues no tuvo conocimiento previo ni al preaviso ni a la terminación del contrato acerca de alguna dificultad en el estado de salud. (...) Consecuente con lo anterior, y acorde con la modulación de la postura adoptada por esta sala en razón a los avances operados por el acercamiento en los criterios de ambas corporaciones de cierre a nivel judicial, al no evidenciarse

afectación de salud de la demandante ni deficiencias de algún tipo que implicaran barreras para su desempeño laboral. (...)

M.P: ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

FECHA: 13/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05266310500120160034401
Proceso: ORDINARIO
Demandante: LIBIA MARÍA TIRADO CARDONA
Demandado: CRYSTAL S.A.S.
M. P. ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ SL TSM
Fecha de fallo: 13/10/2023
Decisión: CONFIRMA.

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 17/10/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, trece (13) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	LIBIA MARÍA TIRADO CARDONA
DEMANDADA	CRYSTAL S.A.S.
ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado
RADICADO	05266 31 05 001 2016 00344 01
TEMAS	Fuero de salud, reintegro / reliquidación de prestaciones sociales
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

La Sala Sexta de Decisión Laboral, integrada por las Magistradas ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE y la Ponente ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LIBIA MARÍA TIRADO CARDONA contra CRYSTAL S.A.S.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

LIBIA MARIA TIRADO CARDONA formuló demanda contra CRYSTAL S.A.S. para que se declare **i)** que entre las partes se celebró un contrato escrito a término fijo desde el 1° de enero de 1998 hasta el 17 de marzo de 2016, el cual terminó injusta y unilateralmente por el empleador, con ocasión a su situación

¹ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.4/7

de discapacidad. Como consecuencia de ello, pide que **ii)** se deje sin efectos el despido y se ordene a la demandada **iii)** reintegrarla al mismo cargo desempeñado con el pago de los salarios insolutos y todo lo que se deriva del contrato de trabajo; y **iv)** el pago de la sanción de 180 días de salario.

Subsidiariamente solicitó el pago de: **v)** la indemnización por despido injusto; **vi)** la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones por todo el tiempo laborado, y **vii)** la sanción moratoria del artículo 65 del CST; **viii)** la indexación de las condenas; **ix)** las costas del proceso; y **x)** lo ultra y extra petita.

Fundamentó sus pretensiones en que ingresó a trabajar al servicio de la sociedad CRYSTAL S.A.S. el 1° de enero de 1998, por intermedio de cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales, como Tiempos S.A., Jiro S.A., CTA Contratamos y CTA Manos Productivas, quienes la enviaban en misión.

El 18 de julio de 2011 fue vinculada por medio de contrato de trabajo a término fijo por la empresa Manos Productivas S.A.S. para laborar en las mismas condiciones en que se encontraba desde 1998, a órdenes de CRYSTAL S.A.S., quien mediante comunicado de 18 de febrero de 2015 le informó que desde esa fecha se haría cargo de la relación laboral. Desempeñó el cargo de operaria de costura en virtud del cual debía planchar durante toda la jornada de trabajo, en un horario de 6:00 am a 4:00 pm de lunes a sábado. Devengó un salario mínimo legal y su labor derivó en la patología denominada *Artrosis Generalizada*, por la cual recibió tratamiento médico e incapacidades en múltiples ocasiones.

Señaló que las labores se desarrollaron de forma continua e ininterrumpida para la empresa CRYSTAL S.A.S. desde el 1° de enero de 1998 y el 14 de enero de 2016 le fue informada la expiración de su contrato a partir del 17 de marzo de ese año, como consecuencia, según su dicho, de haber tenido varias incapacidades, contar con restricciones y tratamientos médicos, y la disminución en su productividad, pues nunca tuvo llamados de atención y siempre se desempeñó de forma diligente. La demandada no elevó solicitud de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo ni esperó la calificación de su pérdida de capacidad laboral por la entidad competente.

A la terminación del contrato laboral le fue entregada una liquidación de prestaciones sociales que no está ajustado al tiempo y jornada laborada, ni al salario devengado.

Contestación de la demanda

CRYSTAL S.A.S.² se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones incoadas por carecer de fundamentación fáctica, jurídica y probatoria. Argumentó que el contrato laboral con la demandante empezó el 1° de marzo de 2015 por sustitución patronal efectuada con el contratista independiente Manos Productivas S.A.S.. Con éste la actora suscribió contratos desde el 18 de julio de 2011 a término fijo interiores a un año, prorrogados hasta el 17 de marzo de 2016, -fecha en que terminó por vencimiento del plazo, según preaviso del 14 de enero de ese año-. Precisó que Manos Productivas S.A.S. no es una empresa de servicio temporal, sino un contratista independiente, y acorde a la documental recibida en virtud de la sustitución patronal, se evidencian distintos contratos en que la señora TIRADO CARDONA figura como trabajadora en misión de diferentes empresas. Negó tener conocimiento de algún padecimiento de salud o patologías de origen laboral u otro sufrido por la actora, pues ello nunca fue manifestado por esta, y excepcionó prescripción.

Sentencia de primera instancia³

El 4 de octubre de 2017, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado profirió sentencia absolutoria de todos los cargos formulados en contra de CRYSTAL S.A.S. y condenó a la demandante al pago de costas, con unas agencias en derecho que fijó en la suma de \$200.000.

Para fundamentar su decisión, el Juez A Quo concluyó que la demandante no acreditó estar inmersa en una causal para goza de estabilidad laboral reforzada por una situación especial de salud, tras acudir a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia, pues con los testimonios rendidos por

² 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.133/142

³ 01PrimerInstancia; 04TramiteYJuzgamiento0120160344.mp3; min: 1:08:05 a 1:33:14

Paula Andrea García y Claudia Cecilia Sánchez se probó que las incapacidades de la actora no eran reiterativas y prestaba su servicio de forma habitual; no conocieron afecciones en su salud, además de lo indicado por la misma demandante en el interrogatorio de parte, respecto a que en el año 2016 solo tuvo 3 días de incapacidad, y aceptó que no informó acerca de las restricciones y enfermedad a su empleador. Concluyó el juez de instancia la inexistencia de inhabilidad médica reiterada o permanente; por el contrario, era una trabajadora normal y su vínculo finalizó legalmente por vencimiento del plazo, respecto de lo cual se le envió el preaviso, circunstancia igualmente aceptada por la actora en su declaración, por lo cual tampoco se configuró un despido injusto.

Sobre la existencia de una única relación laboral, precisó que si bien pudo hacer uso del principio de la oficiosidad con el fin de requerir a las entidades que figuraron como contratantes de los servicios de la actora, con el fin de esclarecer límites temporales, modalidades contractuales o desnaturalizar posibles tercerizaciones, no acudió a tal figura en virtud de la confesión de la demandante respecto a la renuncia presentada el 17 de julio de 2011 a Manos Productivas S.A.S., situación que también se evidencia en la historia laboral, pues obra una interrupción. De tal manera, determinó que una relación laboral fue materializada con otras empresas temporales o de tercerización, quienes a su vez tuvieron una relación comercial con CRYSTAL S.A.S., dedicadas también a la confección - según dichos de las referidas testigos- lo cual eventualmente podría derivar una responsabilidad solidaria respecto de la demandada, y otra corresponde a la iniciada el 18 de julio de 2011, al existir confesión de la renuncia de la demandante, libre de vicios en su consentimiento. Por tanto, cualquier situación generada en favor de la actora con posterioridad al 18 de julio de 2011 estaría afectada por la figura de la prescripción.

Recurso de apelación⁴

Inconforme con lo decidido, **la parte demandante** interpuso recurso de apelación. Advirtió satisfechos los presupuestos previstos por la H. Corte Constitucional para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, pues el juez omitió valorar la prueba documental alegada al plenario

⁴ 01PrimerInstancia; 04TramiteYJuzgamiento0120160344.mp3 min: 1:33:30 a 1:40:31

contentiva de la historia clínica de la demandante, entre otras, que dan cuenta del real estado de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo. Se refirió en concreto a la incapacidad médica de días antes, las citas médicas y las 10 sesiones de fisioterapia ordenadas por médico tratante, lo cual fue conocido por el empleador, tal y como lo manifestó Claudia Cecilia Sánchez Sepúlveda, quien además aceptó conocer el estado de salud de la trabajadora por enfermedad de origen común; adicionalmente, el examen de egreso arrojó que debía consultar y recibir tratamiento por dicha patología, por lo que existía el fuero de salud según lo indicado en sentencia SU 049 de 2017.

Agregó que en este caso era imposible obtener calificación de pérdida de capacidad laboral, pues para ese momento la demandante aún seguía en tratamiento médico, como lo muestra la historia clínica.

Finalmente, adujo que no se analizaron todas las pretensiones deprecadas de forma subsidiaria, pues se limitó a advertir que la terminación del contrato laboral se dio de forma legal, pero omitió pronunciarse sobre la reliquidación de prestaciones sociales, la sanción moratoria del artículo 65 del CST, la indexación y demás.

II. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por el artículo 66 del CPTSS, es decir en consonancia con los puntos objeto de apelación.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos objeto del recurso, corresponde a esta Sala determinar **a)** si al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante estaba amparada por una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud y en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello; en caso negativo se analizará **b)** la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa; **c)** la procedencia de la reliquidación de prestaciones sociales; y **d)** la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

La Sala se abstendrá de pronunciarse sobre la existencia de una única relación laboral con la demandada desde el año 1998, pues el Juez a Quo encontró probado un vínculo entre las partes a partir del 18 de julio de 2011, lo cual no fue objeto de apelación, de manera que se tendrán como extremos temporales del contrato de trabajo el 18 de julio de 2011 y el 17 de marzo de 2016.

Hechos relevantes probados documentalmente:

- LIBIA MARÍA TIRADO CARDONA⁵ nació el 14 de mayo de 1966.

- La demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo con la sociedad Manos Productivas, con una duración entre el 18 de julio de 2011 y el 17 de marzo de 2012, para desempeñar el cargo *Operario*, con una remuneración de \$535.600⁶.

- El 31 de enero de 2014⁷ y el 2 de febrero de 2015⁸ Manos Productivas S.A.S. informó a la actora sobre no renovación del contrato de trabajo; igualmente el 14 de marzo de 2014⁹ Manos Productivas S.A.S. y el 13 de marzo de 2015 CRYSTAL S.A.S. modificaron esas determinaciones y dispusieron la prórroga del contrato por 12 meses más¹⁰.

- El 18 de febrero de 2015¹¹ CRYSTAL S.A.S. informó a la demandante que por convenio suscrito entre Manos Productivas S.A.S., su relación laboral sería asumida por aquella, junto con el pago de salario, prestaciones sociales legales y demás beneficios laborales, cuyos efectos legales serían desde el 18 de julio de 2011 como fecha de ingreso.

- El 14 de enero de 2016 se envió preaviso a la trabajadora sobre la terminación del contrato el 17 de marzo de 2016 por vencimiento de plazo¹², por lo que fue

⁵ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.45 No aportó registro civil de nacimiento, pero si copia de la cédula de ciudadanía que indica tal fecha, la cual no fue discutida por la pasiva.

⁶ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.179/183

⁷ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.50

⁸ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.51

⁹ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.49

¹⁰ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.53

¹¹ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.48 y 186

¹² 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.47 y 187

requerida en esta última fecha para entregar el carné y los implementos de trabajo¹³; además, se le dio orden para examen médico de retiro¹⁴.

- El 30 de marzo de 2016 CRYSTAL S.A.S certificó que la señora TIRADO CARDONA laboró para dicha sociedad como *operaria de costura* desde el 18 de julio de 2011 hasta el 17 de marzo de 2016, con un salario que equivalía al mImv al momento de retiro, y que el motivo de este fue por terminación del contrato a término fijo¹⁵.

- Se elaboró liquidación definitiva de prestaciones sociales por CRYSTAL S.A.S. con fecha de ingreso el 18 de julio de 2011 y fecha final el 17 de marzo de 2016, por la suma de \$671.407 y, tras efectuar un descuento de \$72.407 por crédito almacén, el valor a pagar quedó en \$598.610¹⁶.

- Mediante comunicado del 30 de marzo de 2016 CRYSTAL S.A.S. informó a Protección S.A. la fecha de terminación del contrato de trabajo de la actora para entrega de cesantías¹⁷.

- El 27 de diciembre de 2011 Manos Productivas S.A.S. señaló a la demandante que los exámenes ocupacionales de ingresos resaltaban observaciones a tener en cuenta, por lo que la requirió para pedir cita con oftalmólogo u optómetra y dermatólogo en la EPS SURA, cuyas recomendaciones debía remitir para el respectivo seguimiento¹⁸.

- La actora estaba afiliada en pensiones a Porvenir S.A., según historia laboral expedida el 16 de marzo de 2016¹⁹.

- En la empresa MANOS PRODUCTIVAS S.A.S existían normas generales aplicables a los trabajadores²⁰.

¹³ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.54

¹⁴ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.46 y 188

¹⁵ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.43

¹⁶ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.56 y 189

¹⁷ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.44

¹⁸ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.52

¹⁹ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.58/68

²⁰ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.184-185

- Manos Productivas S.A.S. y CRYSTAL S.A.S. emitieron comprobantes de pagos efectuados a la demandante²¹.

- La actora tuvo atenciones en salud, según copia parcial de la historia clínica²².

- CRYSTAL S.A.S. canceló los intereses a las cesantías del año 2015 por la suma de \$92.885²³.

Adicional a lo anterior, solo la pasiva solicitó la recepción de los testimonios de Claudia Cecilia Sánchez Sepúlveda y Paula Andrea García²⁴. Asimismo, se practicó el interrogatorio de ambas partes.

<p>Claudia Mónica Londoño Gutiérrez -Representante legal de Crystal S.A.S-</p>	<p>Indicó que el contrato de trabajo suscrito con la demandante inició en el año 2011 por término fijo a 8 meses y se prorrogó hasta llegar a término fijo de 1 año; el último fue del 18 de marzo de 2015 al 17 de marzo de 2016 y finalizó por vencimiento del plazo pactado. Afirmó que el estado de salud de la actora para ese momento era normal, sin novedades, sin restricciones, sin calificaciones pendientes, sin pérdida de capacidad laboral y sin ausentismo crónico. Refirió que conoció incapacidades de la demandante por enfermedades generales como diarrea, cervicalgia, dientes y la última que fue de 3 días por artrosis, y no por un diagnóstico continuo ni mucho menos que estuviera en estudio de puesto de trabajo, como se refiere en la demanda; negó que en septiembre de 2015 haya recibido recomendaciones del médico tratante de la actora y manifestó desconocer sobre sesiones de fisioterapia que estuvieran pendientes de realizar. Indicó que la empresa no elevó solicitud de permiso para el despido por cuanto la trabajadora no tenía un estado médico que lo obligara. Desconoce a cuántas operarias se les terminó el contrato en la misma época, pero en este caso fue por expiración del término del contrato, lo cual fue preavisado desde enero de 2016.</p>
---	---

²¹ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.69/91

²² 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.92/123

²³ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.71

²⁴ 01PrimeraInstancia, 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.142

<p>Libia María Tirado Cardona -Demandante-</p>	<p>Expresó que comenzó a laborar para CRYSTAL S.A.S. en marzo de 2016 con quien trabajó un año, -posteriormente rectificó y señaló que fue en marzo del 2008- (<i>más adelante indicó que en ese momento suscribió contrato con Contratamos Empresa de Servicio Temporal</i>), hasta 2011 cuando se vinculó con Manos Productivas S.A.S. (<i>después señaló que entre 2008 y 2011 prestó servicios para Vestimundo</i>) y luego en el año 2015 fue vinculada directamente con CRYSTAL S.A.S.. Expuso que ahí comenzaron sus dolencias en la cadera, los dedos y muñecas, pues ella ejercía su trabajo de operaria normal, y ya después tenía que planchar 10 horas de pie, por lo cual los pies se le hinchaban y comenzó a cojear. Prestó servicios en la empresa Codintex entre los años 2004 y 2005, a través de Jiro S.A. y aceptó haber presentado renuncia voluntaria a Manos Productivas S.A.S. el 17 de julio de 2011.</p> <p><u>Al ser preguntada respecto a quién entregó las recomendaciones médicas que afirmó en la demanda haber comunicado a CRYSTAL S.A.S. respondió “No, esa no la entregué porque en esos días no me acuerdo qué pasó, pero entonces no las entregué”.</u> Aceptó que la empleadora le entregó preaviso sobre la no renovación del contrato de trabajo en enero de 2016, y sobre su estado de salud para ese momento manifestó que: “si tenía citas médicas, consultas médicas, pero no había entregado las recomendaciones”; que a Marta Barrientos la supervisora le informó sobre unas citas -no precisó cuáles-, y a Paula García -Jefe inmediata en Manos Productivos S.A.S- le solicitó permiso para ir a unas terapias pero esta se lo negó, porque en ese momento fue remitida a la oficina con la supervisora para firmar los papeles de retiro de la empresa; pese a ello, reconoció que no entregó documentos que dieran cuenta de dichas citas.</p> <p>Manifestó que el 17 de marzo de 2016 entró de una incapacidad-, y que la más larga fue de 9 días en el año 2011,</p>
--	---

	<p>al prestar servicios para la empresa Manos Productivas S.A.S. Admitió que durante la relación laboral no tuvo pendiente calificación por PCL, ya que dicho proceso es muy largo. Reconoció que Manos Productivas S.A.S. le canceló y pagó las prestaciones denominadas compensación anual, rendimientos sobre las compensaciones anuales, compensación semestral, compensación de descanso anual y devolución de aportes, en virtud de la renuncia presentada, al igual que CRYSTAL S.A.S. liquidó y efectuó el pago del contrato de trabajo desde el 18 de julio de 2011 hasta el 17 de marzo de 2016.</p>
<p>Claudia Cecilia Sánchez -Testigo Demandada-</p>	<p>Señaló ser jefe de seguridad y salud en el trabajo en CRYSTAL S.A.S. desde febrero de 2013 y conoce a la demandante desde que esta tuvo relación laboral con la empresa cuyo contrato finalizó por vencimiento –no recuerda fechas de inicio y terminación-. Indicó que hay personal en la compañía que tiene contrataciones con empresas temporales, pero negó tener conocimiento si era el caso de la actora. Preciso que al momento de terminación del contrato de trabajo la demandante se encontraba bien de salud y no tenía incapacidades, negó tener conocimiento de estuviera en tratamientos médicos, terapias o calificación por pérdida de capacidad laboral. No se solicitó por parte de la empresa autorización de despido al Ministerio del Trabajo, por cuanto <u>no se tenía conocimiento</u> que su caso lo requiriera, además la señora TIRADO CARDONA, nunca informó sobre el padecimiento de alguna enfermedad que pudiese afectar su desarrollo en el trabajo, especialmente sobre el diagnóstico denominado <i>artrosis generalizada</i>. Aceptó que entre el 2015 y 2016 aquella presentó 11 días de incapacidad por diversos diagnósticos, incluyendo extracción de dientes y otras patologías menores que no recuerda, y que, previo a la terminación del contrato en el año 2016, tuvo 3 días de incapacidad, pero insistió en que su estado de salud estaba bien para ese momento. Así, en la evaluación de egreso, si bien se anotaron algunas patologías de origen común, no estaban relacionadas con su actividad laboral, por lo que fue remitida a continuar los tratamiento ante la EPS, con</p>

	<p>constancia de que podía volver a ubicarse en otro puesto. Indicó que en su calidad de jefe de seguridad y salud en el trabajo nunca tuvo que hacer estudio del puesto de trabajo de la actora, esta no fue reubicada, no se presentó ausentismo crónico por enfermedad, y nunca se entregó a la empresa ninguna recomendación ni restricción laboral.</p>
<p>Paula Andrea García -Testigo demandada-</p>	<p>Expresó trabajar para CRYSTAL S.A.S. desde el año 2011 y también haber laborado para Manos Productivas CTA., Vestimundo, Nicole y Prinza. Conoció a la demandante entre el 2010 y 2011 cuando trabajaron en Manos Productivas, sabe que esta tenía contrato a término fijo, que en general se realizaban inferiores a un año, y luego anuales. Refirió que a la actora se le terminó el contrato en el primer semestre del 2016 en virtud de la disminución de capacidad en la producción de la empresa; al respecto explicó que el área comercial realiza proyecciones mensuales, las cuales se remiten al área de planeación, donde se indica cómo se va a comportar la producción en los siguientes meses, y con ello se concluye la necesidad de ajustar la planta. Indicó que el estado de salud de la demandante era normal al momento del despido, no estaba incapacitada, no tenía recomendaciones médicas, ni estaban informados de algún suceso de salud o si tenía algún procedimiento ni de fisioterapias programadas, no fue reubicada dentro de la empresa ni se le realizó estudio sobre su puesto de trabajo. Señaló que esta solo tuvo 3 días de incapacidad –no recuerda la razón- y negó que haya informado sobre alguna enfermedad que le impidiera desarrollar normalmente sus labores. En el año 2015 la trabajadora tuvo 8 días de incapacidad por múltiples razones como resfriado, desconoce si se realizó el examen de egreso autorizado por la empresa, ni conoció su resultado, e indicó que para ese momento fueron despedidas varias operarias –no recuerda cuántas-.</p>

Para efectos de resolver, se acudirá a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia.

a) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad

A la luz de los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, y el postulado de solidaridad, incumbe al Estado garantizar condiciones de igualdad real y efectivas especialmente para las personas que por sus situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Para ello debe adoptar políticas de integración social, prevención y rehabilitación que permitan, en lo que refiere al ámbito laboral, el acceso al trabajo acorde con las capacidades que tengan estos grupos vulnerables, bajo condiciones dignas, que permitan la consecución de sus metas laborales.

En desarrollo de tales premisas se han expedido normas de diversa índole con el fin de procurar los derechos de los sujetos de especial protección; así, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²⁵., consagra que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren²⁶”.

La Corte Constitucional difiere de la postura de la Corte Suprema de Justicia en relación con el alcance de la referida norma; porque para la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar

²⁵ La modificación introducida por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012

²⁶ El segundo inciso fue declarado condicionalmente executable por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

la autorización previa dada por la autoridad laboral competente²⁷, en tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente²⁸.

La Corte Constitucional ha interpretado que la protección de los trabajadores con discapacidad es no sólo de orden legal, sino que los eleva a la categoría de sujetos de especial protección constitucional, en quienes se radica el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. La postura sostenida por dicha corporación garantiza la protección, no sólo de este derecho, sino de otros de rango también fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación del vinculación laboral, porque este procedimiento en sí, como se señaló en la **sentencia T- 041 de 2019**, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

Mediante **Sentencia C-531 de 2000** se realizó control a dicha norma y se concluyó que contemplar sólo una indemnización de 180 días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ello declaró su exequibilidad, pero condicionada a que se entendiera que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”; de manera que si se pretende desvincular a una persona bajo las condiciones de salud ya descritas, de la cual tiene conocimiento su empleador, éste deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de lo contrario la terminación será ineficaz

Es así como la H. Corte Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de múltiples sentencias de tutela como la **T 1040 de 2001**, **T 519 de 2003**, **T1083 de 2007**, **T 449 de 2008**, **T 337 de 2009**, **T 467 de 2010**, afianzando el desarrollo de esta protección constitucional, y unificó la

²⁷ Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

²⁸ Ver entre otras las **sentencias SL1360 de 2018**, **SL679 de 2021** y **SL 711 de 2021**

interpretación jurisprudencial en torno a este, a través de la sentencia **SU 049 de 2017**, en la que se refirió al concepto de *estabilidad ocupacional reforzada* y reiteró el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que las vincule o a la inexistencia de subordinación, lo cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

También, en providencias como las T-052 y T-434 de 2020, **compiladas en la sentencia SU 087 de 2022**, ha referido el órgano de cierre en constitucional tres **presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada:**

- (i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos:
- a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
 - b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
 - c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
 - d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL- tiene lugar antes del despido.

También prevé la protección frente a situaciones de afectación psicológica o psiquiátrica²⁹, que incidan significativamente el normal desempeño laboral, en los siguientes casos:

- a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.
- b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
- c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Y también señala la inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, en los siguientes eventos:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
 - b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.
- ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; para invocar el fuero por salud, es necesario demostrar que el empleador en forma previa a la terminación de la relación

²⁹ Indicando que puede acreditarse cuando:

- a) El estrés laboral produzca deterioros de salud física y mental.
- b) Al momento de la terminación de la relación laboral la persona se encuentre en tratamiento médico, y presente incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, este informe al empleador, en momento anterior al despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

Además del quebranto de salud por estrés laboral, exista porcentaje de PCL.

laboral tenía conocimiento de las condiciones de salud, lo cual puede acreditarse cuando:

- a) Los síntomas de la enfermedad la evidencian.
- b) El empleador gestiona incapacidades médicas del trabajador, y una vez terminadas, éste solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) El despido o terminación, se realiza durante periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d) Existió accidente de trabajo durante los últimos meses del vínculo, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo, y ello se prueba.
- e) Se contrata a una persona conociendo la preexistencia de una enfermedad diagnosticada, y que, a la finalización de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidades antes de ello.
- f) Cuando se presente empalme entre una administración anterior y una nueva, no puede imponérsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación.
- g) Se evidencia que, durante la ejecución del contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador³⁰.

³⁰ No cabría referir conocimiento del empleador sobre el estado de salud, cuando, por ejemplo, la enfermedad o el diagnóstico médico se da posteriormente a la terminación del contrato, o no se presentaron incapacidades médicas o recomendaciones laborales.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que esta tiene origen en una discriminación; opera en estos casos una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador, así:

*“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona **cuya salud se encuentra afectada seriamente** se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales³¹, presunción que puede desvirtuarse por parte del empleador, al probar que el despido no fue con razón al estado de salud del trabajador.*

Al respecto la **Sentencia SU-049 de 2017**, estableció:

*“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**, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. 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.³² De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la*

³¹ Ver Sentencia T 052 de 2020.

³² La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

Acorde a lo anterior, son en síntesis, elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, el derecho a: i) conservar el empleo; ii) a no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad; iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no exista causal objetiva que permita la terminación del vínculo y, iv) al requisito previo de autorización del despido por parte de la Oficina del Trabajo, una vez verificada la causal objetiva para su terminación. Incumplimiento que derivaría en la ineficacia del despido³³.

Cabe resaltar que el Alto Tribunal constitucional mediante Sentencia **SU-380 de 2021** reiterada en la **T-293 de 2022**, **expuso nuevamente** que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, sino que se extiende a toda persona en condición de salud con dificultad para el normal ejercicio de sus funciones. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cobija tanto a sujetos con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a quienes enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo.

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** ha construido un precedente judicial en los términos enunciados con antelación³⁴, que hasta hace poco enfatizaba en que **i)** se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de

³³ Ver sentencia C 200 de 2019.

³⁴ Ver entre muchas otras, las sentencias SL 11411 de 2017, SL1360 de 2018, SL4632 de 2021

capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización; **ii)** que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; **iii)** que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

En cuanto a la carga de la prueba, señaló en la **sentencia SL4632 de 2021** que *“corresponde **al actor acreditar la circunstancia de discapacidad** en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y **al empleador** le incumbe entonces, **demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva**, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”*.

Y en las **sentencias SL 1708 de 2021, SL3144 de 2021 y SL 4884 de 2021** ha sostenido que *“la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”*.

De lo dicho hasta este momento se concluye que las actuales posturas de ambas Cortes no difieren en esencia, pues coinciden en sostener que a la terminación del contrato, el trabajador no solamente presente la condición de especial protección constitucional **sin** que se requiera para ello de una calificación, sino del conocimiento del empleador de la referida condición; se encuentra, como se

dijo al inicio de este punto, que para la Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, en tanto para la Sala de Casación Laboral el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre que demuestre tal condición.

Adicionalmente, **en reciente pronunciamiento** de esta Corporación, sentencia **SL1152 del 10 de mayo de 2023**, reevaluó la tesis sostenida hasta ese momento, en torno a que verificar siempre se debe verificar que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, por lo que debe acreditarse al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter moderado. Pese a ello, reiteró que para acreditar la discapacidad no se requiere prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, pues la finalidad de la norma era la de que fuera suficiente que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador.

Se adentró en el estudio del concepto de discapacidad y sus alcances para efectos de asumir su entendimiento de cara al ámbito del trabajo y la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual acudió, entre otros a la **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, - aprobada mediante la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (SL3610 de 2020)-, y su protocolo facultativo de 2006, cuyo contenido enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas. A partir de dichos preceptos, la Alta Corporación reexaminó la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, para concluir su carácter de vinculante respecto de la estabilidad laboral reforzada, es decir, *“que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.”*

Así, conforme el inciso 2º. del artículo 1º. de la Convención, se prevé que *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas,*

*mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, definición que coincide con el contenido del artículo 2º. de la **Ley 1618 de 2013** que señala: “1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (subrayas de la Sala).*

Tales disposiciones, a juicio de la Alta Corporación, tienen impacto en el ámbito laboral y orientan a precaver despidos discriminatorios en razón de un estado de discapacidad, “*que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás*”.

Conforme a lo anterior, la SCL concluyó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, es compatible para los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la ya citada convención y de la Ley 1618 de 2013.

En tal sentido, considera que se configura la aplicación de la estabilidad laboral reforzada cuando concurren los siguientes elementos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Por deficiencia deben entenderse “*los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*”.

b) La existencia de barreras³⁵ -bien sea actitudinales, comunicativas y/o físicas, u otras- que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia

³⁵ Se entienden como barreras cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, según lo previsto en el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, y bajo ese entendido el trabajador tiene derecho a que tales barreras -conocidas

el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

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

Lo cual, según voces de la Corporación, puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, conforme al principio de la necesidad de la prueba; de ahí que la situación de discapacidad, a la luz 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*”, por ello sugiere, -sin que ello implique una regla probatoria-, analizar 3 aspectos:

i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Así, si tras determinar dichos aspectos, si se concluye que el trabajador ostenta una situación de discapacidad y la terminación del vínculo ocurrió por tal razón, el despido devine discriminatorio.

Caso concreto

En el asunto objeto de estudio, considera la Sala que la demandante no acreditó que, para el 17 de marzo de 2016, cuando finalizó el contrato de trabajo con la empresa encartada, fuera acreedora de la garantía foral en razón de sus condiciones de salud, tal como lo concluyó el Juez A Quo,

por el empleador-, sean mitigadas por éste, a través de acciones positivas y razonables en su trabajo, en aras de lograr su integración, sin que ello implique una “carga desproporcionada o indebida” para el empleador.

Para explicar tal conclusión, se acude a los apartes de las historias clínicas aportadas:

- El 15 de septiembre de 2015³⁶ la demandante consultó por enfermedad general “*dolor en la coyuntura de la pierna*”. Allí se registró que era operaria de confección y refería dolor de 2 meses de evolución “*caracterizado por dolor a nivel de articulación coxofemoral derecha tipo pelliscamiento no limitante para la marcha*”. Fueron expedidas las siguientes recomendaciones:

1. *Se solicita radiografía articulación coxofemoral derecha.*
2. *Revisar habito de posición laboral -pausas activas.*
3. *Evitar levantar peso mayor 10 kg.*
4. *Evitar inclinaciones bruscas en la columna y caderas.*
5. *Evitar subir y bajar escaleras con peso.*
6. *terapia frio calor (frio hielo local por 10 minutos- calor compresas de agua tibia por 10 minutos) 5 días.*
7. *Tomar posición fetal para dormir.*
8. *flexión de rodillas para inclinarse a levantar peso.*
7. *reconsultar posterior a manejo por consulta general si persisten síntomas en su ips atención consulta externa.*

- El **19 de diciembre de 2015**³⁷ consultó “*por control*” con medicina general. Se registró en la historia clínica: “*paciente muy mala informante, no acude a controles con regularidad, no se toma el tratamiento como es indicado ni completo*”; como diagnóstico principal -impresión diagnóstica- figura el de **hipertensión esencial**, y como secundario el de **hiperlipidemia** no especificada.

- El **5 de octubre de 2015**³⁸ consultó por dolor de cabeza, fiebre y tos, con diagnóstico principal el de **rinofaringitis aguda** (resfriado común) y como secundario -impresión diagnóstica el de **vaginitis, vulvitis y vulvovaginitis** en enfermedades infecciosas y parasitarias, por el cual se emitió incapacidad médica de dos días.

³⁶ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.93-94

³⁷ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.99-100

³⁸ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.102/105

- El **14 de marzo de 2016**³⁹ acudió al médico por dolor de cadera y de cabeza, señaló presentar “antecedente<sic> de *artrosis coxofemoral bilateral (...)* *caminata antalgica, tiene reporte de radiografía que revela artrosis coxofemoral bilateral, cambios espondilosoicos, osteocondrosis parcialmente visibles, esclerosis acetabular, esclerosis en sifisis del pubis.*” Se registró como diagnóstico principal confirmado **artrosis no especificada** y secundario **hipertensión esencial (primaria)** y se recomendó consulta de ortopedia.

- Obra orden médica y autorización de 10 sesiones de fisioterapia⁴⁰ del 4 de marzo de 2016 por diagnóstico principal M199⁴¹ y secundario I10X⁴², y se programó asistencia los días 18, y del 28 al 31 de marzo de 2016⁴³.

- Según historia clínica emitida por Orthohand el 18 de marzo de 2016⁴⁴, existía el diagnóstico de **artrosis generalizada**; se registró una cronología de la patología de 9 meses y como diagnóstico terapéutico: “*paciente sin discapacidad, sin restricción en la actividad y en la participación, con limitación leve a la deambulacion por dolor tipo ‘calambre’*”. Se refirió además a las 10 sesiones de fisioterapia ordenadas que comenzaron el 18 de marzo de 2016 y finalizaron el 31 del mismo mes y se registró en la última de ellas que “*debe asistir a cita con ortopedia para definir conducta a seguir, continuar con plan casero de ejercicios. Finaliza en buenas condiciones generales*”.

- En el **certificado médico de egreso** del 28 de marzo de 2016⁴⁵ se hicieron constar, como conclusiones ocupacionales: “**no presenta hallazgos en el examen clínico que estén relacionados con las tareas o funciones desempeñadas**”, y como conductas ocupaciones preventivas “*se le recomienda que en las ocupaciones que desempeñe posteriormente, implemente las medidas de prevención y protección requeridas para que su trabajo sea seguro*”. En recomendaciones generales, entre otras se indicó “*solicitar en la EPS evaluación y plan de manejo de su patología osteomuscular por ortopedista. No*

³⁹ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.106/108

⁴⁰ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.110/111

⁴¹ ARTROSIS NO ESPECIFICADA, según CIE -10

⁴² HIPERTENSION ESENCIAL (PRIMARIA) según CIE -10

⁴³ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.109

⁴⁴ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.112/116

⁴⁵ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.117

hay evidencia de relación entre esta patología o sintomatología actual y el desempeño de su trabajo habitual. No se encuentran elementos para presumir su origen laboral. Así mismo, dicha condición de salud no le genera limitaciones o restricciones para el desempeño de su trabajo habitual” (negrillas propias).

- De acuerdo con el aparte de la historia clínica del 7 de abril de 2016, se registra consulta de la demandante por dolor en los codos, por lo cual se expidieron recomendaciones como: evitar levantar, halar o transportar cargas superiores o iguales a 6 kg y 3kg con extremidades, evitar labores que impliquen movimientos repetitivos de flexión anterior o abducción de antebrazo ni elevaciones de brazo derecho⁴⁶.

También se aportaron los siguientes **certificados de incapacidad**:

- Del 8 de julio de 2014⁴⁷ por diagnóstico R51X⁴⁸, la cual fue prorrogada del 9 de julio al 10 de julio de 2014⁴⁹.
- Del 5 de octubre al 6 de octubre de 2015⁵⁰ por diagnóstico J00X⁵¹ en consecuencia de una rinofaringitis aguda (resfriado común)
- Del 14 de marzo de 2016 al 16 marzo de 2016 por enfermedad general, **diagnóstico artrosis**⁵².

Visto lo anterior, no se desconoce que la actora cuenta con un padecimiento denominado *artrosis generalizada*, por el cual estaba consultado por medicina general y se ordenaron sesiones de fisioterapia; no obstante, tras realizar un análisis en conjunto de la prueba recaudada en el proceso, no se logró concluir que dicho padecimiento le impidiera prestar el servicio de forma adecuada, al no estar reunidos los presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada, compilados en la Sentencia SU-087 de 2022 ya estudiada, así como lo dispuesto en Sentencia SL1152-2023 acorde al contenido de la **Convención Sobre los**

⁴⁶ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.119/123

⁴⁷ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.96 y 97

⁴⁸ CEFALIA según CIE -10

⁴⁹ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.95

⁵⁰ 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.96 y 97

⁵¹ RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMÚN) según CIE -10

⁵² 01PrimerInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.106

Derechos de las Personas con Discapacidad, - aprobada mediante Ley 1346 de 2009 como se muestra a continuación:

i) No se evidenció que la condición de salud de la demandante le impidiera o dificultara el normal y adecuado desempeño de sus actividades, ello por cuanto:

- a) El examen médico de egreso⁵³, pese a referir una patología osteomuscular sobre la cual se recomendó solicitar evaluación y plan de manejo con ortopedista, refirió sobre la inexistencia de evidencia de relación entre esta patología o sintomatología y el desempeño de su trabajo habitual, ni se hallaron elementos para presumir que su origen fuese laboral; además, se concluyó expresamente que tal condición de salud **“no le genera limitaciones o restricciones para el desempeño de su trabajo”**.

Las únicas recomendaciones médicas obrantes en el plenario son del 15 de septiembre de 2015⁵⁴, las cuales confesó la demandante no haber hecho entrega al empleador. Al respecto, en su interrogatorio respondió “No, esa no la entregué porque en esos días no me acuerdo qué pasó, pero entonces **no las entregué**”, y más adelante, sobre su estado de salud para enero de 2016 -fecha del preaviso de la no prórroga del contrato-, manifestó que: **“si tenía citas médicas, consultas médicas, pero no había entregado las recomendaciones”**.

Y si bien existe registro de incapacidad por 3 días, con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo por la patología de *artrosis generalizada* entre el 14 de marzo y 16 marzo de 2016, es la única incapacidad expedida a la paciente por tal patología, por lo que es indiferente en este caso que el contrato haya finalizado el 17 de marzo de ese mismo año. Así, no es suficiente la prueba para poder concluir que la finalización haya sido motivada por tal incapacidad, pues la demandada envió preaviso desde enero de 2016 respecto del vencimiento del plazo y

⁵³ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.93-94

⁵⁴ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.93-94

la decisión de no renovar el contrato, momento en el cual no existían incapacidades por tal patología, ni tenía conocimiento la demandada de consultas o tratamientos médicos de la trabajadora, o por lo menos la activa no logró acreditar que ello fuera así.

- b) No existía prórroga ni incapacidad vigente al momento de terminación del contrato.
- c) Solo hay evidencia de 2 consultas médicas relacionadas con el diagnóstico de *artrosis generalizada*, la primera de ellas, en septiembre de 2015 en la cual refirió llevar 2 meses de dolor en la coyuntura de la pierna; y el 14 de marzo de 2016 donde se registra el diagnóstico de *artrosis no especificada*.

El único tratamiento fue ordenado el 4 de marzo de 2016 y correspondió a 10 sesiones de fisioterapias por el referido diagnóstico de *artrosis no especificada*; la demandante confesó no haber entregado dicha documentación a su empleador y solamente lo efectuó el día de la terminación del contrato laboral, lo cual se desprende de su declaración, al referir que cuando solicitó permiso para asistir a las terapias, fue remitida para firmar y formalizar los documentos de su retiro, es decir, solo informó sobre ellas el mismo 17 de marzo de 2016.

Aun así, al terminar las referidas sesiones el 31 de marzo de ese año, se consignó lo siguiente: *“paciente sin discapacidad, sin restricción en la actividad y en la participación, con limitación leve a la deambulación por dolor tipo ‘calambre’ (...) debe asistir a cita con ortopedia para definir conducta a seguir, continuar con plan casero de ejercicios. Finaliza en buenas condiciones generales”*.

Las restantes consultas allegadas fueron por diagnósticos distintos y por enfermedades generales simples.

También, es relevante resaltar que la consulta médica de la actora del 7 de abril de 2016⁵⁵ con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, versó sobre dolencias distintas a la de artrosis.

- d) Su padecimiento está catalogado como de origen común, de manera que no fue causado por un accidente de trabajo o por una enfermedad de origen laboral y no existe calificación de PCL.

ii) Se desvirtuó que el despido tuviera origen en una discriminación:

Encuentra esta Sala de Decisión que durante la vigencia de la relación, desde el 2011 al 2016, solo existen indicios del comienzo de una enfermedad por artrosis en septiembre de 2015, lo cual se corrobora con el reporte final de fisioterapias que referencia una cronología de tal padecimiento de 9 meses, lo cual desvirtúa la argumentación de la demanda en torno a la existencia de tal padecimiento desde 2 años anteriores a la finalización del vínculo; además, no obran en el plenario exámenes o tratamientos que permitan concluir que el padecimiento de la actora fuera prolongado en el tiempo.

Las testigos de la parte demandada, Claudia Cecilia Sánchez y Paula Andrea García, fueron coherentes, coincidentes y claras en advertir que no tuvieron conocimiento de una condición de salud de la demandante que derivaran en incapacidades prolongadas, estudio del puesto de trabajo o reubicación; tampoco hubo desmejora en el desempeño laboral de la señora TIRADO CARDONA, lo que respalda los dichos de la representante legal de CRYSTAL S.A.S. respecto a que el estado de salud de la trabajadora era normal al momento de finalizar la relación laboral -no tenía restricciones ni calificaciones-. Aquellas también negaron haber recibido recomendación alguna y las sesiones de fisioterapia aludidas por la activa. La testigo Paula Andrea García explicó que la terminación de la relación laboral objeto de la litis se debió a la disminución en la capacidad de producción de la empresa, según la proyección realizada por el área comercial y la evaluación del área de planeación, y que como el suyo, fueron terminados los contratos de otras operarias. Ello da cuenta de la inexistencia de relación entre el despido y los quebrantos de salud.

⁵⁵ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, págs.119/123

Lo anterior, aunado a la conclusión del examen médico de egreso, permite formar el convencimiento judicial en torno a que no existieron deficiencias que implicaran barreras para desempeñar su trabajo –en los términos referidos en la actual postura de la H CSJ- ni para acceder al mercado laboral.

Así las cosas, la Sala concluye que **la demandante no logró acreditar que al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba amparada por una estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud**, -y que dicha finalización se debió al cumplimiento de la vigencia pactada dentro del contrato de trabajo tal como se analizará más adelante-, lo cual derruye la presunción generada en favor del trabajador en estos casos y conlleva que el actuar del empleador no se guio por la condición de salud, pues no tuvo conocimiento previo – ni al preaviso ni a la terminación del contrato- acerca de alguna dificultad en el estado de salud.

Consecuente con lo anterior, **y acorde con la modulación de la postura adoptada por esta sala** en razón a los avances operados por el acercamiento en los criterios de ambas corporaciones de cierre a nivel judicial, al **no evidenciarse afectación de salud de la demandante ni deficiencias de algún tipo** que implicaran barreras para su desempeño laboral, resulta necesario **confirmar** la sentencia de primera instancia, absolver a la demandada de la pretensión de reintegro y sus consecuenciales como la indemnización de 180 días de salario.

Al no salir avante la pretensión principal, se procederá a estudiar las subsidiarias.

b) Indemnización por despido sin justa causa.

En atención a lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, es deber procesal de las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen. Cuando lo discutido es, como en el caso bajo estudio, la justicia del despido, la jurisprudencia ha interpretado que es carga del trabajador probar ese hecho -el despido-, momento a partir del cual incumbe al empleador demostrar que su decisión se ajustó a derecho y, finalmente, es del resorte del

trabajador demostrar el eximente de responsabilidad de la justa causa que el empleador ha invocado para finalizar el vínculo.

Ha dicho la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en torno a la relevancia del cumplimiento de esa carga que: *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación”*⁵⁶

Al tenor del artículo 61 del CST, los contratos de trabajo pueden finalizar por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, por decisión unilateral de las partes, entre otros.

Los contratos de trabajo a término fijo se rigen por lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo⁵⁷. Allí se prevé que, en los contratos a término fijo inferiores a un año, éste puede prorrogarse hasta por 3 veces por períodos iguales e inferiores, al cabo de los cuales el término de prórroga no podrá ser inferior a un año; la ley manda que se prorrogará por un término igual al inicialmente pactado, si no se preavisa con 30 días de antelación.

Probado está que el vínculo que unió a las partes correspondió a contratos de término fijo inferiores a un año, que tornaron a término de un año; al haberse prorrogado el último por CRYSTAL S.A.S. el 13 de marzo de 2015 por 12 meses⁵⁸, que venció el 17 de marzo de 2016 y cuyo preaviso se entregó dentro del término legal -el 14 de enero de 2016 como aceptó la demandante en el interrogatorio de parte- se concluye constituida una causal legal de finalización

⁵⁶ SL 4547 de 2018, atendiendo al criterio expuesto de vieja data, mencionó la sentencia de radicado 33535 de 2008

⁵⁷ *“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. (...)

⁵⁸ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.53

por expiración del plazo pactado, **y por ello no hay lugar a acceder a esta pretensión.**

c) Reajuste prestaciones sociales

La parte demandante afirma que la liquidación final de prestaciones sociales no estuvo ajustada a derecho por cuanto no tuvo en cuenta el tiempo realmente laborado, la jornada cumplida y el salario devengado.

En torno al primer argumento, basta indicar que la parte actora no acreditó la existencia de una única relación laboral con la demandada desde 1998; por el contrario, encontró el A Quo determinó como extremos laborales del 18 de julio de 2011 al 17 de marzo de 2016, lo que fue motivo de alzada. Tales fechas fueron tenidas en cuenta por el empleador para liquidar las prestaciones finales, por lo que no se ahondará en ello.

Sobre la jornada laborada y el salario devengado, cabe resaltar que era del resorte de la activa acreditar los hechos que fundamentan tal petición, pero no lo hizo, limitándose a señalar como deficitario el pago.

No obstante, de la copia parcial de los comprobantes de pago quincenales realizados a la actora, se encontraron periodos en los cuales se reconocieron horas extras, razón por la cual se realizó un cálculo del promedio de salario diario pagado en el último año, en aras de constatar si la base salarial tenida en cuenta por CRYSTAL S.A.S. fue deficitaria o no. Se precisa que no obra prueba plena de todas las quincenas pagadas en el último año laborado, para las cuales se tuvo en cuenta el SMLMV, como se muestra a continuación:

Mes y año	Primera Quincena	Segunda Quincena	Total
abril	\$ 322.175,00 ⁵⁹	\$ 322.175,00 ⁶⁰	\$ 644.350,00
mayo	\$ 322.175,00 ⁶¹	\$ 369.368,00 ⁶²	\$ 691.543,00
junio	\$ 322.175,00 ⁶³	\$ 322.175,00	\$ 644.350,00

⁵⁹ No se aportó colilla de pago.

⁶⁰ No se aportó colilla de pago.

⁶¹ No se aportó colilla de pago.

⁶² 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.70

⁶³ No se aportó colilla de pago.

julio	\$ 322.175,00 ⁶⁴	\$ 420.960,00 ⁶⁵	\$ 743.135,00
agosto	\$ 322.175,00 ⁶⁶	\$ 322.175,00 ⁶⁷	\$ 644.350,00
septiembre	\$ 425.901,00 ⁶⁸	\$ 322.175,00 ⁶⁹	\$ 748.076,00
octubre	\$ 422.098,00 ⁷⁰	\$ 322.175,00 ⁷¹	\$ 744.273,00
noviembre	\$ 322.175,00 ⁷²	\$ 583.689,00 ⁷³	\$ 905.864,00
diciembre	\$ 853.900,00 ⁷⁴	\$ 388.166,00 ⁷⁵	\$ 1.242.066,00
Enero	\$ 396.250,00 ⁷⁶	\$ 469.380,00 ⁷⁷	\$ 865.630,00
febrero	\$ 458.481,00 ⁷⁸	\$ 440.808,00 ⁷⁹	\$ 899.289,00
marzo	\$ 400.056,00 ⁸⁰	\$ 765.926,00 ⁸¹	\$ 1.165.982,00
			\$ 9.938.908,00
			Total año
			\$ 27.608,08
			Salario promedio diario

Dicha liquidación arrojó un salario promedio diario de **\$27.608,08**, mientras que el reconocido en la liquidación definitiva de prestaciones sociales⁸² fue de **\$28.188,95**, superior al hallado por esta Corporación, razón por la cual se despachará desfavorablemente en tal aspecto el recurso de la actora, sin que sea necesario pronunciarse respecto de la sanción del artículo 65 del C.S.T., por sustracción de materia.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas, quedan resueltas implícitamente al no haber prosperado lo pretendido.

IV. COSTAS

⁶⁴ No se aportó colilla de pago.

⁶⁵ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.87

⁶⁶ No se aportó colilla de pago.

⁶⁷ No se aportó colilla de pago.

⁶⁸ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.91

⁶⁹ No se aportó colilla de pago.

⁷⁰ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.72

⁷¹ No se aportó colilla de pago.

⁷² No se aportó colilla de pago.

⁷³ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.78

⁷⁴ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.89

⁷⁵ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.77

⁷⁶ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.79

⁷⁷ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.84

⁷⁸ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.83

⁷⁹ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.76

⁸⁰ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.74

⁸¹ 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.69

⁸² 01PrimeralInstancia; 02ExpedienteDigitalizado0120160344.pdf, pág.56 y 189

Costas a cargo de la demandante por haber resultado vencida en apelación. Las agencias en derecho se fijan en el equivalente a 1 SMLMV para 2023.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA 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 proferida el 4 de octubre de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LIBIA MARÍA TIRADO CARDONA contra CRYSTAL S.A.S.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho en esta instancia equivalen a un SMLMV para 2023.

Se ordena notificar por edicto y devolver el expediente al despacho de origen.

Las Magistradas,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARIA CASTAÑEDA DUQUE