

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	: OSCAR DE JESUS TABAREZ ARIAS
DEMANDADO :	: SANEAR S.A
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-014-2019-00286-01
RADICADO INTERNO	: 319-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 349

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante, solicita se DECLARE la existencia del contrato laboral entre la empresa SANEAR S.A. y el señor OSCAR DE JESUS TABAREZ ARIAS en el período comprendido desde **el 31 de enero del 2018 hasta el 30 de enero del 2019** y de forma subsidiaria en virtud de la existencia del contrato laboral entre la demandada y el señor Óscar de Jesús Tabares Arias, se CONDENE a la empresa demandada a pagar al demandante los salarios percibidos desde el 31 de enero del 2018 hasta el 30 de enero del 2019 a razón de un salario mínimo legal mensual vigente para cada periodo.

Se condene a la demandada a pagar los aportes que se deberían realizar en pensión por parte del empleador desde el 31 enero del 2018 hasta el mes de

agosto de 2018 fecha en la cual se desvinculó del sistema y se CONDENE a pagar las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones causadas desde el 31 de enero del 2018 hasta el 30 de enero del 2019.

Cómo pretensión segunda principal solicita se DECLARE la existencia del contrato laboral vigente entre la empresa SANEAR S.A y el demandante en virtud de la estabilidad laboral reforzada con un contrato que contaría con un término temporal desde el 31 de enero del 2019, fecha en la que finalizó el anterior contrato e iniciar el nuevo hasta que el despacho declare que debe ser reintegrado. Solicita además se restituya laboralmente a la empresa demandada en un cargo donde no se ve afectada o agravada su situación médica, y se tengan en cuenta las restricciones médicas para laborar y se CONDENE al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de desvinculación hasta la fecha en que sea reincorporado, con el pago de las prestaciones sociales, y se CONDENE a la demandada al pago de la indemnización por despido en situación de discapacidad, la indexación de las condenas o intereses moratorios hasta el momento en que sean pagados en su totalidad y las costas del proceso.

Como fundamentos facticos se menciona que laboró con la empresa SANEAR S.A. ejerciendo el cargo de ayudante de construcción en diversos periodos de tiempos así: del 10 de octubre del 2011 al 31 de octubre del 2012, del 01 de abril del 2013 al 14 de agosto del 2013, del 15 de agosto de 2013 al 17 de agosto del 2014, del 9 de septiembre del 2014 al 19 de marzo del 2016, del 5 de abril del 2016 al 4 de abril del 2017, del 26 de abril del 2017 al 30 de enero del 2018, devengando un salario mínimo legal.

Qué el último contrato firmado por el demandante y se realizó el 25 de abril del 2017 el cual tenía como fecha de terminación el 25 de julio del 2017, sin embargo, a este se le hicieron varias modificaciones así: el 15 de julio del 2017 se amplía el término hasta el 25 de octubre del 2017, el 3 de octubre del 2017 se amplía el término de duración hasta el 13 de enero del 2018, y el 10 de enero del 2018 se amplía el término hasta el 30 de enero del 2018, manteniéndose las demás condiciones iguales.

Qué el contrato le fue terminado el 30 enero del 2018 pero antes de dicho despido no fue enviada comunicación sobre la terminación del contrato a esta fecha tal y como lo dispone la cláusula octava del contrato, y que por lo tanto se entiende que dicho contrato se renovó por un año más.

Qué al demandante la empresa SANEAR S.A lo remitió a la entidad médica SUS MÉDICOS S.A. con el fin de que le fueron realizados los exámenes de salud ocupacional para ingresar a laborar, y estos exámenes entre los cuales estaban un tamizaje osteomuscular se realizaron el 21 de marzo del 2013 con los cuales se ingresó a trabajar para el período comprendido entre el 01 abril del 2013 al 14 de agosto del 2013, que el examen realizado dio como resultado que el demandante era apto para laborar como ayudante de construcción pero con recomendaciones cómo lo fueron para la parte osteomuscular la educación y vigilancia en las normas de higiene postural y la prevención del trastorno osteomuscular e ingreso al SVE de la empresa. Que el 01 de febrero del 2018 la empresa demandada remitió al Señor Tabares Arias a la IPS LABORUM con el fin de que le fueron realizados los exámenes sobre su situación de salud actual el cual arrojó como resultado dentro de los antecedentes osteomuscular: "enfermedad degenerativa lumbar más radiculopatía s1 coma SGTO con ortopedia, tiene pendiente bloqueo facetario en tratamiento, con tratamiento con impramina como neuropático" qué dentro de este examen se le analizaron otros antecedentes médicos como alteración de columna lumbar, accidente laboral del 2015 con lesiones de columna de tipo traumático cargando cemento, episodio del 01 de abril del 2016 y resonancia magnética de enero del 2017.

Qué dentro del concepto de actitud en el examen médico realizado por la IPS LABORUM concluyó que era apto para el cargo con restricciones y a continuación emitió la siguiente nota: "antecedente osteomuscular de importancia en manejo con especialista de la EPS, debe continuar con el mismo y asistir a controles, brindar espacios para asistir a citas, debe cumplir recomendaciones y manejo del médico tratante"

Que a pesar de lo anterior y de que el demandante estaba siendo tratado por la EPS SALUD TOTAL para su enfermedad osteomuscular, y que requería continuar con este tratamiento y asistir a controles, fue despedido el 30 de enero del 2018 sin considerar qué este despido afectaría su tratamiento y lo tendría que interrumpir.

Qué cómo se evidencia en el historial médico del demandante, la enfermedad que padece y qué afecta la columna vertebral y la zona lumbar se fue agravando a medida que ejercía la labor de ayudante de construcción en la empresa Sanear S.A. y que el accidente que desencadenó las molestias que hasta ahora lo aquejan fue catalogado como de origen laboral, suceso ocurrido

el **6 de enero del 2015** y que dadas las dolencias padecidas por este a partir del 22 de febrero del 2017, según las restricciones médicas el demandante desarrollaba en la empresa Sanear S.A. trabajo de oficios varios que no requerían mayor esfuerzo y al momento de ser despedido el 30 de enero del 2018 se encontraba en tratamiento sobre su enfermedad en la zona lumbar o columna vertebral, tratamiento que hasta la fecha no ha podido continuar debido al cambio de EPS y de régimen ya que actualmente se encuentra en el régimen subsidiado el cual no le brindó una atención de la mejor manera.

Qué no le ha sido calificada su pérdida de capacidad laboral, pero por lo acontecido en la historia clínica y las restricciones médicas laborales es evidente su limitación para trabajar la cual era conocida por su empleador al momento del despido.

Qué al estar sin empleo se vio en la obligación de pedir la devolución de aportes dados a Colpensiones, solicitud a la cual accedió por lo cual se realizó la indemnización sustitutiva de vejez en el mes de septiembre del 2018.

RESPUESTA DE LA DEMANDADA SANEAR S.A.

Esta sociedad da respuesta manifestando respecto a los contratos y los extremos temporales anunciados en el hecho primero que acepta los mismos indicando qué es cierto que el demandante trabajó para dicha empresa en varias oportunidades mediante contratos de trabajo a término fijo los cuales fueron debidamente terminados e interrumpidos en el tiempo precisando además que estuvo por fuera por varios periodos y acepta que el salario era el mínimo legal.

Acepta que el último contrato celebrado con el trabajador lo fue en abril de 2017 pero aclarando que fue el día 26, con fecha de terminación el 25 de julio del 2017 y el mismo fue prorrogado en tres oportunidades en periodos iguales e inferiores cómo lo permite la ley y que la culminación de los mismos fue debidamente preavisada cómo lo establecen las constancias anexas por el mismo trabajador a la demanda.

No acepta que fue despedido pues indica que el contrato se terminó por la llegada del término pactado en la tercera prórroga que se efectuaría en el contrato en la cual el 10 de enero se acordó que el contrato se prorrogaría hasta el 30 de enero del 2018, es decir, que el contrato tenía fecha de

vencimiento de la segunda prórroga, y el 13 de enero del 2018 se prorrogó por 17 días quedando el contrato a término fijo inferior a un mes por lo cual no requería preaviso de 30 días pues indica que no sería lógico preavisar la terminación de un contrato de 17 días con una antelación de 30 días.

Indica qué es cierto que Sanear S. A cómo lo hace con todos los trabajadores que van a ingresar lo envió a medicina laboral para examen de empleo, el cual fue el 21 de marzo del 2013 dónde los resultados fueron positivos siendo apto para laborar como ayudante de construcción pero las recomendaciones que indica el demandante no son las que pretende argumentar de que esté tenía dificultades médicas, pues se precisa que en todos los exámenes médicos de ingreso estudian el puesto de trabajo, los factores de exposición al riesgo al que puede verse sometido por la labor a realizar, y en consecuencia, emiten para el efecto recomendaciones que se deben de tener en cuenta.

Así mismo se indica que posterior a la terminación del contrato el 30 de enero del 2018, es cierto que el 01 de febrero del 2018 la empresa remitió al demandante a LABORUM médicos en salud ocupacional tendiente a realizar el examen médico de egreso que ordena la ley, precisando que solo es hasta ahora que el empleador conoce la información de los exámenes realizados pues indica qué es una historia clínica ocupacional de carácter reservado y que la misma solo tiene acceso el trabajador, precisando que de la historia clínica de folio 31 se observa qué hay un accidente laboral sufrido en enero del 2015 por una torcedura, que la parte afectada fue un lumbago, que solo tuvo 8 días de incapacidad y que no hay secuelas.

Además de lo anterior indica que la situación médica que el accionante manifiesta fue desconocida por la empresa pues de lo único que tiene certeza es de un accidente que se presentó hace más de 4 años en el 2015, qué reportó una incapacidad de 8 días que no género secuelas y que incluso ese contrato del 2015 fue culminado en marzo 19 del 2016.

Frente a los demás hechos indicó que no los acepta, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las siguientes: El contrato se terminó por justa causa legal vencimiento de término pactado y no se requería preaviso para su terminación por haberse prorrogado el contrato de común acuerdo por un término de 17, días temeridad falsedad y mala Fe del accionante, cumplimiento por parte de la demandada de todas las obligaciones legales y reglamentarias referente al trabajador, inexistencia de relación de

causalidad, inexistencia de nexo de causalidad entre la terminación del contrato y la supuesta discapacidad que argumenta el accionante, inexistencia de la obligación, prescripción, compensación, buena fe del empleador.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 25 de octubre de 2022, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada, denominadas inexistencia de las obligaciones relacionadas con la terminación indebida del contrato de trabajo a término fijo. DECLARÓ que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el **26 de abril de 2017 al 30 de enero de 2018** y que finalizó por causa legal del plazo fijo pactado. DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de una estabilidad laboral reforzada, a la luz de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en consecuencia ABSOLVIÓ a la empresa SANEAR SAS de las pretensiones dirigidas al restablecimiento, reintegro o reinstalación en el trabajo, y la indemnización especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se abstuvo de condenar en costas al demandante.

RECURSO DE APELACION

El apoderado de la parte demandante indicó que el demandante tuvo unas restricciones no solo por cargar un bulto de cemento sino que las mismas pudieron haberse dado por muchas consecuencias aparte de eso, indicando que se involucran además los sucesos desde el 2013 hasta el 2018 como un tiempo considerable donde son más de 5 años cargando bultos de cemento, cargando triturado, cargando coches cargados, qué pudieron haber generado la afección en la columna, y que a pesar de que la empresa dice que cada año hace controles a los trabajadores para mirar cómo está el tema médico, y que cada que realice un contrato laboral también lo hace, en la demanda se evidencia que hubo 6 contratos laborales, cada uno con prórrogas diferentes, y aun así en el contrato inicial fue dónde se realizó el examen laboral de ingreso, de resto en los otros 5 contratos precedentes, nunca hubo un examen que dijera cómo estaba la salud del señor Óscar, para mirar el estado en que se encontraba día a día para desempeñar la función de ayudante de construcción.

Además de lo mencionado indica que las restricciones las cuales conoció el jefe inmediato del señor Oscar Tabares, fueron dadas el **22 de febrero del 2017**, y fueron respetadas por la empresa hasta que terminó la relación laboral con ellos en el año 2018, por lo que indica que esas restricciones aún estaban activas, y era de conocimiento de la empresa, precisando que el señor Bayardo y todas las personas que convergieron con él, se enteraban y se daban por entendido de esas restricciones.

Que en el último examen que se realizó es evidente **como lo dijo la señora María Victoria, que ella tenía conocimiento de esos exámenes cuando un trabajador egresa**, precisando de esta forma que el examen de egreso si hay una restricción consistente en no levantar peso superior a 20 kg, y que por lo tanto al momento de la salida de la empresa del señor Óscar Tabares, aún tenía restricciones para laborar.

Que además él inicialmente fue contratado para unas actividades como las que dice el Señor Luis Aníbal, de levantar cargas pesadas, transporte de un lado a otro cargas pesadas, y la restricción fue dada en el 2017, y a pesar de que llevaba trabajando desde el 2013 solo cuando surgió la limitante, es dónde surge la discriminación frente al trabajador, refiriendo como situaciones de discriminación el hecho de que a pesar de ser ayudando de construcción lo pongan solo a tener un aviso de paré y siga en una vía pública, o a tener un inventario.

Que por lo anterior el demandante tal como lo dice la corte constitucional tenía una limitación conocida por la empresa ya que desarrollaba ese tipo de actividades que no le requerían mayor esfuerzo. Frente a que la empresa no conocía de la situación de salud, indica que como lo manifestó el señor Luis Aníbal en su interrogatorio, las restricciones que tenía el señor Óscar Tabares, era de no levantar más de 10 kilos de peso, y que por ello era obvio que la empresa debía tener conocimiento respecto a las restricciones sobre las cuales indica además que no existe en el proceso ningún documento que acredite que la misma fue quitada o dada de alta.

Que además hubo permisos para exámenes médicos y citas médicas en 7 oportunidades según las pruebas y que por lo tanto la empresa debió tener conocimiento de ello porque fue en su horario laboral, refiriendo además que en el año 2017 y 2018 tuvo dos periodos de incapacidad.

Frente al concepto de aptitud indica que, si la empresa hubiera presentado soporte de que cada año le hacían un seguimiento al Señor Óscar Tabares a través de los exámenes periódicos, cosa que no lo hizo, bien se hubiera podido dar cuenta de las limitaciones porque es un examen que se le tiene que reportar a la empresa, qué año tras año mientras laboraba en la misma y se hubiera dado cuenta de su deterioro de salud desde el año 2013 hasta el año 2018.

Que con el interrogatorio de parte al actor desistido por la empresa se hubieran podido aclarar y refutar muchas de las cosas que la empresa dijo en su momento respecto a que el demandante le comunicaba a su jefe inmediato de las restricciones que tenía, que se debía de hacer con ellas, y cada cuánto tenía una cita para que le dieran los permisos respectivos.

Que además en la sentencia se indica que no había una discapacidad laboral relevante, situación con la que afirma no estar de acuerdo toda vez que un ayudante de construcción puede levantar un bulto de 50 kilos y el demandante no podía levantar más de 10, razón está por la que considera que eso es una discapacidad laboral relevante desde el punto de vista objetivo, y relevante dentro del desempeño laboral y físico de un trabajador.

En virtud de lo mencionado solicita se acojan las pretensiones de la demanda y se estudie el caso respecto al carácter objetivo del despido, pues refiere que si hubo discriminación al momento del despido.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante reitera los argumentos ya expuestos en el recurso de apelación interpuesto con relación a que la parte demandada si tenía conocimiento del estado de salud del trabajador y relaciona las pruebas, así como se enuncia en el recurso de apelación de las cuales según este se infiere que el conocimiento del empleador precisando además que en el juez no valoró las pruebas en conjunto.

De otro lado indica con respecto al contrato a termino fijo que el mismo es un contrato de adhesión, en la cual el señor Oscar Tabares no pudo intervenir para su realización, y que el empleador se aprovechó de una regulación no redactó en el cuerpo del contrato de trabajo. Indicando que los contratos menores a 30 días no requieren de preaviso para su terminación, y que con ello la empresa Sanear S.A, a todas luces actuó de mala fe frente al contrato

laboral, teniendo en cuenta que realiza un contrato donde indica que el aviso de no renovación se debe dar con una antelación de treinta días. Y hace dos primeras prorrogas por encima de esos 30 días, pero a la tercera prorroga, que va del 10 de enero de 2018 al 30 de enero de 2018, se refugia indicando que no requería preaviso dado que el lapso era inferior a 30 días, defensa que es a todas luces un premio para la empresa, dado que en su momento no advirtió lo que indicaba el contrato firmado entre las partes que el aviso se debió de dar antes de 30 días, si hubiera tenido en cuenta ello la tercera modificación al contrato la empresa la hubiera hecho por un término superior a treinta días y así cumplir con lo estipulado en el contrato, (cláusula octava) el aviso se debe dar con una antelación de 30 días, pero omitió esta cláusula y la prórroga del contrato fue a un término inferior, sin embargo el Juez de primera instancia premió esta omisión por parte de la empresa Sanear S.A y le dio la razón, indicando que la última prórroga del contrato fue inferior a 30 días y no se hacía necesario el aviso de terminación de contrato laboral.

Que por lo anterior cuando se despidió al señor Oscar Tabares el contrato laboral aún se encontraba vigente, por lo tanto, se deberá pagar la remuneración allí convenida por el termino de duración del contrato tal y como lo establece el art 57 # 4 y 9 del código sustantivo del trabajo, teniendo en cuenta el contenido y las adiciones al contrato, para determinar la expiración de los plazos fijados (art 61, literal c; código sustantivo del trabajo).

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia conforme al recurso de apelación interpuesto se centra en determinar si para el caso bajo estudio se encuentran demostrados los presupuestos necesarios para configurar la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud a favor del demandante, si el empleador conocía del estado de salud del trabajador al momento de la terminación del contrato y en consecuencia, si hay lugar al pago de los salarios y prestaciones y aportes a la seguridad social según lo pretendido en la demanda.

Para el caso bajo estudio no existe discusión según lo declarado en la sentencia de primera instancia, además de que se encuentra probado y aceptado dentro del proceso lo siguiente:

Que entre el señor OSCAR DE JESUS TABAREZ ARIAS y la sociedad demandada SANEAR S.A existieron varios contratos de trabajo a término fijo ejerciendo el cargo de ayudante de construcción, y devengando el salario mínimo legal, en los siguientes periodos:

- del 10 de octubre del 2011 al 31 de octubre del 2012,
- del 01 de abril del 2013 al 14 de agosto del 2013,
- del 15 de agosto de 2013 al 17 de agosto del 2014,
- del 9 de septiembre del 2014 al 19 de marzo del 2016,
- del 5 de abril del 2016 al 4 de abril del 2017,
- del 26 de abril del 2017 al 30 de enero del 2018.

Así mismo no existe discusión en que el ultimo contrato que inició el 26 de abril de 2017, (contrato de folios 19 y 20), terminó por vencimiento del plazo pactado el 30 de enero de 2018.

Por lo anterior se debe determinar si al momento de la terminación de contrato laboral el día **30 de enero de 2018** se encontraba bajo la protección especial del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud y por ende determinar si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitadas.

1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.

Sea lo primero advertir que para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la **Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

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

Partiendo de lo anterior conviene recordar la sentencia SL1360-2018 con radicado 53.394 donde abandona el criterio de la sentencia 36.115 en el que consideraba que artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, señalando lo siguiente:

*“...Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de **discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.** ...*

*Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.** Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el **juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo,***

el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”.

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como, i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despidiera al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, lo anterior, dicha exigencia de la calificación para que opere la estabilidad laboral reforzada ha sido morigerada por dicha corporación en sentencia SL 2586 de 2020, en el sentido de precisar que esta no resulta necesaria al momento de la terminación del contrato de trabajo y que en caso tal el trabajador puede demostrar a través de diferentes medios probatorios tal situación.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

En orden de lo anterior, y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para

terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias.

Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
Sentencia SL-4632-2021	Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “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”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó

normal desempeño laboral	<p>incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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 PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia precitada ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

4) *El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹.*

Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Además de lo anterior es necesario advertir que la estabilidad laboral reforzada por razones de salud opera igualmente para contrato de obra o Labor como se ha expuesto entre otras en sentencia T 052 de 2020, en la que al citar la sentencia SU 049 de 2017 indicó:

5.7. La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, **es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido², incluyendo**

¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

² Sobre el particular, en la Sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó: “[...] el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”. Así mismo, en la Sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló: “[...] en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en

los contratos de trabajo por obra o labor determinada³ e, igualmente, los contratos de prestación de servicios⁴. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo⁵. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. 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.⁶ De lo contrario procede no solo la

aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

³ Ello quedó bastante claro en la Sentencia T-864 de 2011. Previamente, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Séptima de Revisión había precisado: “Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad”. También puede ser consultada la Sentencia T-642 de 2010 en la que la Sala Novena de Revisión señaló: “[...] la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”.

⁴ Frente a esta modalidad contractual ver las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017.

⁵ Ver la Sentencia T-226 de 2012. En efecto, en la Sentencia T-449 de 2008, ya se había precisado: “[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo [o] de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

⁶ 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

declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por la demandante.

Ahora, respecto a la prueba documental obrante en el expediente se tiene lo siguiente:

- Copia de trabajo a término fijo inferior a 1 años iniciado el 25 de abril al 26 de julio de 2017, (fls 19 y 20).
- Respuesta a derecho de petición, (fls 21)
- Carta que comunica terminación de contrato, (fls 22 y 25)
- Cartas de modificación de contrato, (fls 23, 24 y 26)
- Certificación laboral de Sanear S.A, (fls 27)
- Historia clínica ocupacional, examen de ingreso en el año 2013, (fls 28 a 32).
- Historia clínica ocupacional, examen de ingreso del 01 de febrero de 2018, (fls 33 a 37).
- Copia historia clínica, (fls 38 a 41).
- Resonancia magnética realizada el 18 de enero de 2017, (fls 42 y 43)
- Formato programación de cirugía, (fls 45).
- Copia historia clínica, (fls 46 a 61).

Partiendo de lo anterior, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se concluye lo siguiente:

De las pruebas aportadas al expediente se desprende lo siguiente:

En historia clínica ocupacional expedida por Sus Médicos S.A el 21 de marzo del 2013, (fls 28 y ss del expediente), se observa que el demandante contaba con 57 años de edad donde se indicó además que este contaba con adecuada audición, adecuada visión, adecuado sistema osteomuscular,

adecuado sistema respiratorio, y como factor de riesgo se indicó: manejo de cargas y sobre esfuerzos y que el concepto de aptitud para ingreso se entregó con la expresión apto con recomendaciones, y como recomendaciones se indicó: “evaluación médica en la EPS para estudio previo de eso HTA uso de lentes correctores y control anual por optometría educación y vigilancia en la norma de higiene postural prevención del trastorno osteomuscular e ingreso al programa SVE de la empresa”, y se indicó que no tenía ninguna restricción.

Así misma obra la historia clínica ocupacional expedida por LABORUM IPS el **01 de febrero del 2018** (fls 33 y ss), esto es, posterior a la finalización del contrato de trabajo realizada el 30 de enero de 2018, en el que se observa que como antecedente se indicó que tenía una desviación de columna vertebral con dolores y que en el año 2015 tuvo un accidente laboral con lesiones en la columna por cargar un bulto de cemento. Se refiere a demás cómo antecedente osteomuscular del **01 de febrero del 2018**: enfermedad degenerativa lumbar más radiculopatía s1, seguimiento con ortopedia, tiene pendiente bloqueo facetario en tratamiento con imipramina como anti neuropático. También se hace alusión cómo antecedente osteomuscular del 17 de abril del 2017 que trae resonancia magnética de enero del 2017 que reporta enfermedad degenerativa de discos intervertebrales.

En igual sentido es de vital importancia hacer alusión a lo consagrado en el acápite de revisión por sistemas de la mencionada historia ocupacional aportada por el mismo accionante cuando se indica. “REFIERE SENTIRSE BIEN A PESAR DE SU AFECCION EN COLUMNA”.

Además de lo anterior y pese a que en el referido examen ocupacional se dan unas restricciones para el trabajo en relación con la dolencia osteomuscular, es claro que de conformidad con lo probado en el proceso no existe evidencia que dicha situación haya sido puesta en conocimiento por algún medio al empleador tal y como lo exige la jurisprudencia en cita.

De otro lado, obra historia clínica de consulta no programada del 6 de enero del 2015 expedida por la clínica de fracturas de Medellín dónde se indicó que el motivo de la consulta fue "ayer al levantar un bulto de cemento dolor lumbar dolor para esfuerzos y para el trabajo hoy no pudo trabajar" y por concepto médico se entregó "fractura muscular lumbar por esfuerzo" se

indicó que fue un accidente de trabajo y se dieron incapacidad de 8 días del 6 al 13 de enero del 2015.

De igual modo se aportó copia de resonancia magnética realizada al actor el 18 de enero de 2017, donde se lee como conclusión lo siguiente: “rectificación de la lordosis lumbar fisiológica con actitud escoliótica lumbar de convexidad izquierda. Espondilosis, osteocondrosis y osteoartrosis multinivel. Abombamientos dicales desde L3-L4, hasta L5 con cambios degenerativos asociados configurando canal limítrofe L3-L4 y L4-L5 con disminución en la amplitud de los forámenes de emergencia para ambas raíces...”

Obra igualmente a folios 44, reporte de consulta realizada el 22 de febrero de 2017 en la clínica Antioquia donde se lee lo siguiente: “**Plan y manejo:** paciente de 62 años con cuadro de dolor lumbar y radicular, dolor de predominio axial, en el momento con resonancia magnética que evidencia hernias discales foraminales L3 L4 Y L4 L5 bilateral, es paciente que amerita realización de electromiografía de extremidades inferiores para definir si se beneficia de procedimiento intervencionista para el manejo del dolor o cirugía abierta, se solicita las siguientes restricciones laborales: no debe levantar más de 10 kg de peso, no debe realizar ejercicios o labores de flexión y extensión del tronco repetitivos, no debe bajar y subir escaleras de forma repetitiva, debe realizar pausas activas cada hora”

De las anteriores recomendaciones no existe en el expediente evidencia que las mismas haya sido puestas en conocimiento del empleador, así como tampoco se probó la duración de las mismas y mucho menos que estuvieran vigentes al momento de la terminación del contrato ocurrida el 30 de enero de 2018.

Ahora, en atención del **20 de enero del 2018** se observa como diagnóstico: “lumbago no especificado” y como plan y manejo se refiere lo siguiente: “paciente con dolor facetario lumbar, pobre mejoría con terapia física y con bloqueo facetario, se explica que los síntomas deben manejarse con medicación por lo tanto es importante que continúe con analgesia oral y cita de revisión en tres meses”, sin embargo, tampoco existe prueba en el expediente de que dicha situación hubiera sido puesta en conocimiento del empleador.

De otro lado respecto al interrogatorio de parte practicado al representante legal de la demandada y la prueba testimonial se tiene lo siguiente:

LUIS ANÍBAL ESPINAL RAMÍREZ, representante legal de la sociedad demandada indicó: Que el jefe inmediato del demandante era el ingeniero que coordinaba las acciones de él era el ingeniero Juan Guillermo Gómez Sepúlveda; Que María Victoria Avalos era la encargada de emitir los permisos para las citas médicas y avalar las incapacidades de que estás se cumplieran, que la líder de personal con los líderes de seguridad y salud en el trabajo son los que hacen la reubicación del personal.

MARÍA VICTORIA AVALOS SEPÚLVEDA, testigo de la parte demandada manifestó que el demandante al momento en que se le terminó el contrato no se encontraba incapacitado, que él tuvo un accidente de trabajo como en el año 2015, pero eso solo era como un lumbago y solamente tuvo una incapacidad como de 8 días y hasta la fecha que salió no había más incapacidades; que no tenían conocimiento del estado de salud de él, porque en ningún momento informó que se encontraba enfermo o algo, que no tiene conocimiento del concepto médico de la empresa Laborum, esto es, del examen de egreso

JUAN GUILLERMO GÓMEZ SEPÚLVEDA, testigo de la demandada, indicó que conocía al demandante quien era ayudante de construcción, que el contrato se terminó por terminación de lo que estaba pactado dentro del contrato, y que para dicho momento dentro del conocimiento que tenían dentro de la empresa, él demandante estaba normal en términos de salud; Que estuvo varias veces incapacitado unas por accidente laboral, y otras por enfermedad general pero que eran incapacidades muy cortas, y que no conoce alguna incapacidad o discapacidad que sufriera el señor Oscar de Jesús Tabares antes de terminarle el contrato de trabajo.

Partiendo de todo lo descrito y teniendo en cuenta los criterios establecidos en la sentencia **SU-087 de 2022** para identificar la presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, concluye la Sala la situación de salud que tenía el señor OSCAR DE JESUS TABAREZ ARIAS al momento de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado en enero 30 de 2018 no era de tal magnitud que ameritara la protección de estabilidad laboral reforzada en los términos dispuestos por la jurisprudencia en cita toda vez que no se probó que existieran

recomendaciones médicas pendientes al momento de la terminación del contrato, no existían incapacidades medicas consecuentes y mucho menos vigentes al momento de la terminación, el diagnostico dado en enero 20 de 2018, además de que no existe evidencia de que haya sido conocido por el empleador solo fue de **“lumbago no especificado”**.

Además de lo anterior no se probó que las recomendaciones dadas en el año 2017 se encontraran vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo, y mucho menos que hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad demandada para el cumplimiento de las mismas.

Así mismo debe tenerse en cuenta que el hecho que el Señor Óscar Tabares haya dicho en la demanda como se pretende argumentar en el recurso de que este le comunicó, y le comunicaba a su jefe inmediato las restricciones que tenía, y que se debía de hacer con ellas, y cada cuánto tenía una cita para qué le dieran los permisos respectivos, lo cierto es que más allá de lo dicho por el demandante no se encuentra probado en el expediente con ningún medio probatorio, carga esta que le correspondía a la parte actora.

Ahora, el argumento esgrimido por el recurrente de que como el demandante se le daban permisos para asistir a citas medicas ello quiere decir que el empleador tenia conocimiento de su estado de salud, pues dicha situación no quedó probada en el expediente, esto es, que al demandante se le hubiera dado permiso para asistir a citas médicas, más teniendo en cuenta que de acuerdo a los turnos y horarios en las empresas, como suele suceder en muchas ocasiones, los trabajadores solicitan las citas medicas por fuera del horario de trabajo para no interferir con este, por ello, dicha situación no necesariamente puede tenerse como prueba respecto del conocimiento del empleador sobre su estado de salud.

De otro lado debe precisarse que la inconformidad planteada solo a través de los alegatos de conclusión relacionada con la prorroga del contrato a término fijo suscrito por el actor no será objeto de pronunciamiento toda vez que ello no fue manifestado en momento alguno como punto de inconformidad en el recurso de apelación interpuesto.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$500.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$500.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto

QUINTO: Las anteriores decisiones se notifican en EDICTO.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: JOSE ROBERTO ESPINOSA ESPINOSA
DEMANDADO :	: GALAXY POTENCIA HUMANA S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-009-2019-00470-01
RADICADO INTERNO	: 209-22
DECISIÓN	: REVOCA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 13 de diciembre de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 13 de diciembre de 2022 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO