

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**  
Medellín, seis (6) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

**SENTENCIA**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **EDGAR ANTONIO CHAVARRÍA MARÍN**  
**Demandada** : **RIMOPLÁSTICAS S.A.**  
**Radicado** : **05360 31 05 001 2019 00093 02**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual –Estabilidad laboral reforzada -  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria  
**Sentencia N°** : 35

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## ANTECEDENTES

### Pretensiones:

Se solicita se declare la existencia de una **relación laboral** entre las partes, **desde el 1° de octubre de 2015 hasta el 4 de noviembre de 2018**, siendo el demandante beneficiario de **estabilidad laboral reforzada**, al haber sido despedido aun conociendo el empleador su condición de salud. Se condene a poner a disposición del demandante, todo lo necesario para que reciba la cirugía pendiente, con la cancelación de los **aportes** al Sistema de Seguridad Social Integral, pago de **salarios** dejados de percibir desde el despido sin justa causa, **indexación**, todo lo que pueda ser concedido, costas procesales

### Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor Edgar Antonio Chavarría Marín laboró al servicio de RIMOPLÁSTICAS S.A. desde el 1° de octubre de 2015 hasta el 4 de noviembre de 2018, mediante un contrato de trabajo a término fijo, devengando un salario mínimo legal mensual vigente, en el cargo de Auxiliar de Procesos Logísticos; prestaba el servicio en forma subordinada, sin exceder la jornada máxima de 48 horas semanales. Tiempo después fue diagnosticado con hernia, le fue practicada cirugía e instalada una malla abdominal; el día 28 de mayo de 2018, la EPS ordenó exámenes para una cirugía ventral con instauración de nueva malla; de la primera cirugía y estadio de la enfermedad siempre conoció su jefe inmediato Jhonatan Pérez, quien recibió también las incapacidades; no obstante el conocimiento del empleador, fue

despedido, sin que en forma posterior haya podido laborar ya que su condición de salud no lo permite, como tampoco ha podido acceder a la cirugía para la rehabilitación de su estado de salud.

### **Respuesta a la demanda:**

**RIMOPLÁSTICAS S.A.** a través de apoderado judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, con todos los elementos de la vinculación contractual; admite haber conocido sobre la hernia del demandante y de las incapacidades, sin que en el último año de vinculación laboral se registrara alguna incapacidad relacionada con este diagnóstico, es más, el 28 de marzo de 2017 aportó una constancia médica donde dice que no se observa hernia ni defectos en la fascia; para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no tenía recomendaciones médicas o calificación pendiente; expone que la finalización del vínculo se debió a un mal ambiente laboral que estaba ejerciendo con préstamos y presiones a compañeros de trabajo “gota gota”, actividad prohibida en el Reglamento Interno de Trabajo, sobre lo cual había sido advertido por el Subgerente de la compañía. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones que denominó ausencia de estabilidad laboral reforzada, terminación del contrato de trabajo sin obedecer a la situación de salud.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, absolvió a RIMOPLÁSTICAS S.A.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor EDGAR ANTONIO CHAVARRÍA MARÍN; condenó en Costas al demandante, fijando agencias en derecho en cuantía equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la demandada.

**Recurso de apelación apoderado del demandante:**

Solicita se tenga en cuenta la prueba sobre **Acción de Tutela** presentada por el demandante; expone que el diagnóstico por hernia no está en discusión al haberse aceptado en la respuesta a la demanda, sin que exista constancia de habersele realizado exámenes de egreso; al señor Edgar Antonio se le vulneró el mínimo vital y su patrimonio ya que no puede conseguir un día de trabajo. Expone que si bien en el momento del despido Rimoplásticas no avisó sobre un daño irremediable, también lo es que una vez el demandante fue despedido instauró Acción de Tutela, la cual da constancia de la existencia del daño y de que el actor sí le contó a la demandada que estaba enfermo, concediéndose la protección en Primera Instancia y Revocada en Segunda Instancia, disponiendo que debía demandar ante la Jurisdicción Ordinaria. Ninguno de los declarantes fue testigo directo respecto a que el demandante realizaba préstamos en Rimoplásticas; se aportaron restricciones por seis (6) meses derivadas de la hernia, que no fueron definitivas, ya que no había sido rehabilitado y existe una duda favorable al trabajador, al no existir exámenes de retiro, tampoco procedía calificación porque está pendiente la cirugía como parte del proceso de rehabilitación. El hecho que no existiera incapacidades no quiere decir que la hernia desapareció y ante la falta de exámenes de egreso no puede

inferirse que se rehabilitó. Reitera que con la Tutela la demandada sí conoció la situación de salud del trabajador. **Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y se otorgue al trabajador la estabilidad laboral reforzada;** mediante una calificación se le debe definir por parte de una Junta si es apto o no para laborar, calificando las secuelas.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y en el recurso de apelación formulado.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984 y 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

### **Conflicto jurídico:**

**El asunto a dirimir, consiste en verificar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si al momento de la terminación del vínculo laboral del señor Edgar Antonio Chavarría Marín, por parte de su empleador Rimoplásticas S.A., el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia,** por haberse aceptado al responder la demanda, que entre el señor Edgar Antonio Chavarría Marín, existió un contrato de trabajo a término fijo, con inicio el 1° de octubre de 2015 con prórroga hasta el 4 de noviembre de 2018 (fls 41 a 42), el cual fue terminado de forma unilateral y sin justa causa por el empleador, mediante comunicación del 21 de septiembre de 2018, reconociendo el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (fl 40 archivo 01); el actor se desempeñó en el cargo de Auxiliar de Procesos Logísticos y devengaba el salario mínimo legal mensual vigente.

Para absolver a la demandada, el Juzgado de Primera Instancia explicó en términos generales, que para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante no demostró encontrarse incapacitado, con restricciones laborales o en tratamiento médico, habiendo transcurrido un tiempo considerable desde la cirugía en el año 2016 y más de cuatro (4) meses desde cuando se le ordenaron exámenes, de los que no aportó constancia

de haberse efectuado, sin que ese solo hecho lo ubique en un estado de debilidad manifiesta y que tampoco hay pruebas con las cuales se demuestre que su estado de salud era incompatible con el ejercicio de la actividad para la cual fue contratado, pues durante más de un año cumplió con la labor sin restricción alguna; además, que el motivo para el despido tuvo relación con el incumplimiento de sus deberes, no obstante, se dispuso la terminación del vínculo sin justa causa y con el pago de indemnización.

Sobre este tema, la **Ley 361 de 1997** preceptúa en su **artículo 26<sup>2</sup>**, que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha situación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

*“...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...”* (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL 1360 del 11 de**

---

<sup>2</sup> La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

**abril de 2018 Radicado 53334**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL4632 del 6 de octubre de 2021 Radicado 71386, SL017 del 22 de enero de 2020 Radicado 73559 y SL341 del 29 de enero de 2020 Radicado 76582**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...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...”<sup>3</sup>; agregando: “...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...”. Señalando que “...si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia SL4031 del 20 de octubre de 2020 Radicado 82341, **explicó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997** “...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Y en Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019 Radicado 69150**, -reiterada en la **SL5411** del 1° de diciembre de **2021 Radicado 85608-**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran**

---

<sup>3</sup> Negrillas fuera del texto.



**despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

*“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregonaba el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.*

*No, el propósito de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos.”* (Negrillas fuera del texto).

Y conforme a lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia **SL572 de 2021** Radicado 86728, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que *“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”* (Negrillas fuera de texto).

**En el asunto bajo estudio, el apoderado del demandante solicita se valore el Fallo de Tutela** aportado al expediente, manifestando que *si bien en el momento del despido Rimoplásticas no*

**avisoró sobre un daño irremediable**, también lo es que una vez el demandante fue despedido instauró Acción de Tutela, la cual da constancia de la existencia del daño y de que el actor sí le contó a la demandada que estaba enfermo, concediéndose la protección en Primera Instancia y Revocada en Segunda Instancia, disponiendo que debía demandar ante la Jurisdicción Ordinaria.

Al respecto, se verifica que a folios 148 y siguientes del archivo 01, obra copia de Sentencia de Tutela proferida el día 10 de diciembre de 2018, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Oralidad de Itagüí, con Radicado 05380408900120180052501, mediante la cual revocó íntegramente la decisión de Primera Instancia emitida el día 7 de noviembre de 2018, que había ordenado a la demandada, continuar prestando los servicios de salud en lo que atañe con la patología de hernia ventral, hasta tanto se garantizara su afiliación al Sistema de Salud en alguno de los dos regímenes y pagara en forma retroactiva los aportes a la Seguridad Social

Para revocar el fallo impugnado, explicó el Juez Constitucional lo siguiente: “...En resumen, para el Despacho no existe prueba en el plenario que le permita al Juez determinar que el accionante está en condición de debilidad manifiesta y bajo este argumento, es imposible decidir a su favor la tutela, ya que se descarta que la desvinculación de la empresa accionada se haya dado en razón a la enfermedad que padece, por el contrario, **se acreditó el no cumplimiento del reglamento interno de la empresa**, situación que no puede ser discutida en este estrado judicial...”.

Por tanto, el mencionado Fallo de Tutela en nada beneficia al demandante, pues no aporta elementos de prueba para demostrar los hechos en que sustenta su pretensión, ya que de su contenido no se extrae que el señor Edgar Antonio se beneficiara de

la estabilidad laboral reforzada para el día 21 de septiembre de 2018, cuando le fue terminado el contrato de trabajo; al contrario, lo que se observa es que el Juez de Tutela advirtió que existieron razones objetivas referentes al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo por parte del trabajador.

De otro lado, debe tenerse en cuenta que es el mismo apoderado recurrente, quien reconoce que “**...en el momento del despido Rimoplásticas no avisó sobre un daño irremediable**, ... que una vez el demandante fue despedido instauró Acción de Tutela, la cual da constancia de la existencia del daño y de que el actor sí le contó a la demandada que estaba enfermo...”; lo que claramente pone de presente que antes de la terminación del contrato de trabajo, el señor Edgar Antonio no había puesto en conocimiento de su empleador una situación de salud que estuviera afectando su desempeño laboral, lo admite solo vino a exponer mediante una Acción Constitucional en forma posterior a la decisión del empleador de dar por terminado el vínculo laboral; por tanto, no puede válidamente afirmarse que el móvil de esa determinación fue el supuesto mal estado de salud del trabajador, cuando ni siquiera había advertido sobre ello a Rimoplásticas S.A.

**En lo referente a que se aportaron restricciones por seis (6) meses** derivadas de la hernia, **que no fueron definitivas**, ya que no había sido rehabilitado y existe una duda favorable al trabajador, al no existir exámenes de retiro; **el hecho que no existiera incapacidades no quiere decir que la hernia desapareció** y ante la falta de exámenes de egreso **no puede inferirse que se rehabilitó**; tenemos que:

El beneficio de la estabilidad laboral reforzada derivada de situaciones que afecten la salud del trabajador y lo tengan en estado de discapacidad, sin que se derive de cualquier

padecimiento físico o sensorial; al respecto, el Órgano de Cierre de la especialidad Laboral en Sentencia SL3145-2021, reiterando SL711-2021 señaló: “...**no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante** ... no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida ... tal estado **no es identificable con “[...] cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo,** y eso sólo es viable establecer con **parámetros objetivos y ciertos,** que permitan identificar esos rangos, y **no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona...**” (Negritas fuera de texto).

No siendo procedente acceder a lo pretendido por el apoderado del demandante, esto es, otorgar la protección especial por estabilidad laboral reforzada, a partir de *una duda favorable al trabajador*, pues corresponde a este aportar los medios probatorios con los cuales se demuestre que en realidad, se encontraba en una difícil situación de salud, que afectaba su normal desempeño laboral y que bajo esas circunstancias, el empleador optó por despedirlo, sin autorización previa del Inspector del Trabajo; situación que no es la que se advierte en el asunto bajo análisis.

Con relación a las afectaciones a la salud del demandante, se aportó historia clínica, que da cuenta de consulta con la especialidad cirugía general, el día 28 de mayo del año 2018 donde se registró como diagnóstico *hernia ventral sin obstrucción ni gangrena*, motivo de consulta: *control con exámenes, hernia incisional segunda recidiva, considerar probable abordaje por laparoscopia con malla separadora de tejidos, ... previos laboratorios de control y cita con resultados...*”; el especialista le prescribió *electrocardiograma de ritmo o de superficie sod, exámenes de laboratorio e interconsulta por cirugía general* (fl28 archivo 01); así mismo, aportó documentación relacionada con toma de muestras

de laboratorio el día 5 de septiembre de 2018 (fl 37) y el 4 de octubre del mismo año, esto es, en fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, consultó con el especialista cirugía plástica y estética, por el mismo diagnóstico, registrándose en el acápite análisis: “...paciente que no tiene indicación de cirugía por nuestra especialidad. Debe ser valorado por cirugía general para reparación de su eventración con malla...” (fl 27).

Observándose que el diagnóstico y la intervención quirúrgica son reconocidas por Rimoplásticas S.A.; debiendo anotarse que la consulta y las órdenes fueron emitidas con cuatro (4) meses de antelación a la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo y la cirugía denominada herniografía umbilical y supraumbilical fue realizada el 16 de enero del año 2016 (fl 30), esto es, habían transcurrido más de 18 meses; por tanto, no puede afirmarse válidamente que la decisión de la demandada, estuvo motivada o sustentada en la situación de salud del señor Edgar Antonio y de todas maneras, de su contenido no se extrae una situación de salud que ubique al demandante en un estado de discapacidad; al contrario, lo que se advierte es que venía ejerciendo su actividad laboral en condiciones normales, pues no hay reportes que evidencien lo contrario, como ausentismo laboral, incapacidad médica, recomendaciones o restricciones médico laborales expedidas por el médico tratante o por el área de Medicina Laboral, ni se evidencia algún tratamiento médico o quirúrgico pendiente. Concluyéndose que el señor Edgar Antonio no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por el estado de salud, para ser cobijado con la protección laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como lo explicó la Juez de Primera Instancia.

En consecuencia, la demandada queda relevada de demostrar una causa objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo; no obstante, se observa que en la respectiva comunicación, puso de presente conductas contrarias al reglamento interno de trabajo relacionadas con el préstamo de dinero a interés, sin que se acudiera a invocarla como justa causa, sino que el empleador decidió terminar el contrato de trabajo sin justa causa, lo cual no vulnera lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, siempre que se reconozca al trabajador la correspondiente indemnización, como lo contempla el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL4988-2018, reiterando SL 3421-2018, recordó que “...**todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico** (CSJ SL, 4 ag. 1992, rad. 5127)...” (Negritas fuera de texto); así mismo, citó las Sentencias C-1507-2000 y C-533-2012 de la H. Corte Constitucional al analizar la exequibilidad del artículo 64, concluyendo que “...no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado...”.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente, **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

### **COSTAS:**

**Se condenará en costas en Segunda Instancia** a cargo del demandante, al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000 en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia a cargo del demandante Edgar Antonio Chavarría Marín, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000 en favor de la demandada Rimoplásticas S.A.; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

**Las Magistradas,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**





**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

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

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **EDGAR ANTONIO CHAVARRÍA MARÍN**  
**Demandada** : **RIMOPLÁSTICAS S.A.**  
**Radicado** : **05360 31 05 001 2019 00093 02**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual –Estabilidad laboral reforzada -  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria  
**Sentencia N°** : 35

**FECHA SENTENCIA:** 6 de marzo de 2023

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN** **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Fijado hoy martes 7 de marzo de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy martes 7 de marzo de 2023 a las 5:00 Pm

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**