

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **CARLOS ENRIQUE MORALES QUINTERO**
Demandada : **FUNDACIÓN DE TRABAJADORES DE EMPRESAS
VARIAS DE MEDELLÍN - FUNTRAEV**
Llamada en garantía : **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA
ENTIDAD COOPERATIVA**
Radicado : **05001 31 05 001 2018 00662 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 055

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES¹, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión²:

¹ Con quien se reconfirma la Sala al haberse aceptado el impedimento presentado por la Magistrada Luz Amparo Gómez Aristizábal.

² 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 ordene el reintegro a un trabajo igual o superior al que venía desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones; se condene al pago de 180 días de salario conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor Carlos Enrique Morales Quintero laboró al servicio de FUNTRAEV, mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor, desde el 1° de octubre de 2011, en el oficio de tripulante o recolector en el servicio de aseo en la vía pública, devengaba un salario mínimo legal mensual vigente; el día 1° de abril de 2015 sufrió un accidente laboral cruzando la calle, cuando un taxi lo atropelló por la espalda, fecha desde la cual ha sido incapacitado por la EPS; luego del tratamiento médico, la ARL SURA valoró la pérdida de capacidad laboral (PCL) con el 0% de origen laboral y fecha de estructuración el día 26 de octubre de 2015; el dictamen fue revisado por las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, confirmándose la PCL en el 0% y el origen laboral.

Acudió ante la IPS Universitaria de la Universidad de Antioquia, entidad que dictaminó el 39% de PCL de origen laboral, con fecha de estructuración el 1° de abril de 2015; por lo que el

señor Carlos Enrique promovió demandada laboral, con el fin de obtener la nulidad de los dictámenes anteriores y obtener la indemnización por incapacidad permanente parcial. Sostiene que con esta valoración se acredita el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, ya que su estado de salud le impide sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; además que con el porcentaje asignado presenta una limitación severa.

Expone que el día 22 de mayo de 2018, la EPS COOMEVA expidió recomendaciones y restricciones para ser reintegrado al puesto de trabajo, asignándosele la tarea de contabilizar las bolsas de basura. El día 26 de mayo del mismo año fue enviado a vacaciones y retornó el 24 de julio siguiente; dándose por terminado el contrato de trabajo en forma verbal por parte del empleador, el día 31 de julio de 2018, sin previo aviso, ni permiso del Inspector de Trabajo, estando incapacitado desde el 31 de julio hasta el 3 de agosto de ese año; tratándose de una falsa motivación para finalizar el contrato de trabajo, ya que el contrato comercial entre la demandada y Empresas Varias de Medellín, fue prorrogado por 12 meses, desde el 3 de julio de 2018 hasta el 3 de julio de 2019.

Informa que interpuso Acción de Tutela, fallada a su favor el día 17 de agosto de 2018, por el Juzgado Veintiocho Penal Municipal de Control de Garantías de Medellín, siendo confirmada por el Juzgado Veintiocho Penal del Circuito de Medellín el día 3 de octubre de ese año.

Respuesta a la demanda:

FUNTRAEV a través de apoderada judicial, aceptó lo referente a la existencia de varios contratos de trabajo por duración de la obra o labor, la ocurrencia del accidente de trabajo sin generarle fracturas o secuelas, la calificación de 0% de PCL emitida por la ARL y las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, la existencia de recomendaciones aclarando que fueron cumplidas a cabalidad y solo iban hasta el 20 de febrero de 2017. Sostiene que no hubo despido, sino que el contrato se terminó, por haber finalizado el contrato entre la Fundación y Empresas Varias de Medellín y tampoco contaba con estabilidad laboral reforzada, aunado a que se le generó incapacidad entre los días 1 y 3 de agosto, fechas posteriores a la salida de la empresa. Alega que no hubo renovación del contrato con Empresas Varias de Medellín, sino que se suscribió uno nuevo, a partir del día 1º de agosto de 2018. Admite la existencia del Fallo de Tutela, en virtud del cual fue reintegrado el demandante, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación y aportes al Sistema de Pensiones. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones que denominó ausencia de causa para pedir, prescripción, buena fe, pago de lo ordenado en Tutela, inexistencia de nexo causal entre la supuesta enfermedad y la terminación del contrato.

Por su parte, el apoderado de **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA ENTIDAD COOPERATIVA** en calidad de llamada en garantía, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las que denominó falta

de legitimación en la causa por activa, ausencia de cobertura, no cobertura de sanciones, límite del valor asegurado.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de inexistencia de causa para pedir y **absolvió a FUNTRAEV** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Carlos Enrique Morales Quintero; condenó en Costas al demandante, fijando agencias en derecho en cuantía de \$908.526, en favor de la demandada.

Recurso de apelación apoderado del demandante:

Luego de leer jurisprudencia constitucional y del Órgano de Cierre de la especialidad laboral, sobre la protección laboral al trabajador en estado de debilidad manifiesta, por afectaciones a su situación de salud y que no es necesaria una calificación o carné que lo identifique como discapacitado; sostiene que conforme a la historia clínica y órdenes de reintegro, el demandante no podía ejercer su labor de tripulante en condiciones normales, sin embargo fue despedido, obteniendo la protección mediante un Fallo de Tutela. Expone que **abunda la prueba respecto a la discapacidad del señor Carlos Enrique, por lo que solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y se condene al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.** Agrega que conforme a precedente de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que al demostrarse una dememora en la salud del trabajador, se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole al

empleador demostrar una justa causa y en este caso, no existía vencimiento de término del contrato de trabajo, ya que, si continúa la labor para la cual fue vinculado, también tendrá que seguir laborando, salvo la supresión del puesto o que no exista la necesidad del servicio; sin que la obra para la cual fue contratado el señor Carlos Enrique, tuviera variación alguna, pues lo que ocurrió fue que se prorrogó por 12 meses más y no se trató de un nuevo contrato. Además, se presumieron como ciertos algunos hechos por inasistencia del Representante Legal de la demandada a interrogatorio.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de demandada y la llamada en garantía, reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia.

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 para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Carlos Enrique Morales Quintero gozaba de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, que dé lugar al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 26 la Ley 361 de 1997.

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 y conforme a la prueba aportada, que entre el señor Carlos Enrique Morales Quintero y FUNTRAEV, existieron varios contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada, entre el 1º de octubre de 2011 y el 31 de julio de 2018; el actor se desempeñó en el cargo de tripulante y devengaba el salario mínimo legal mensual vigente. Según liquidación del contrato de trabajo por obra o labor, de fecha 31 de julio de 2018, el motivo de la finalización fue *terminación de contrato* (fl 289). En cumplimiento de Fallo de Tutela, el demandante fue reintegrado por la demandada el día 27 de agosto de 2018 y se retiró el 9 de octubre de 2020, al cumplir los requisitos para pensionarse por vejez (archivo 02 carpeta 03), hecho último que fue aceptado por el demandante en interrogatorio de parte.

El señor Morales Quintero fue valorado por **ARL SURA** el día 26 de octubre de 2015, a raíz de accidente laboral ocurrido el 1º de abril de ese año, donde se calificaron secuelas por el diagnóstico *contusión de la región lumbosacra*, registrándose que se trata de “...**patología crónica preexistente en columna lumbosacra no relacionada con el AT** ... Teniendo en cuenta resultados de ayudas diagnósticas, evolución, examen físico y conceptos de los especialistas tratantes, **no se consideran secuelas relacionadas con el AT**. Debe continuar manejo de su patología crónica preexistente de columna por la EPS...”; asignándole el **cero por ciento (0%) de pérdida de capacidad laboral** (fls 180 a 182 archivo 01).

Por su parte, la **Junta Regional de Calificación de Invalidez** mediante dictamen del 16 de diciembre de 2015 y la **Junta Nacional de Calificación de Invalidez** el 23 de mayo de 2016, confirmaron el porcentaje de **PCL en 0%**, valorándose los diagnósticos *contusión de la región lumbosacra* con origen en el accidente de trabajo y **otros trastornos especificados de los discos intervertebrales no derivado de accidente de trabajo** (fl 197).

El señor Carlos Enrique informó que promovió demanda laboral, tramitada en el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín con radicado 05001310501420170035500, cuya copia fue requerida por la *a quo* y según su contenido, pretendió se dejara sin efectos los anteriores dictámenes y el reconocimiento de indemnización por incapacidad permanente parcial; profiriéndose Sentencia absolutoria de primera instancia el día 13 de mayo de 2019, confirmada por la Sala Tercera de Decisión Laboral de este Tribunal mediante Sentencia del 23 de octubre de 2020 (archivo 11).

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; tampoco presentaba una discapacidad en grado significativo o relevante, tratándose de una terminación objetiva, ya que el contrato celebrado entre FUNTRAEV y Empresas Varias de Medellín no fue prorrogado, sino que las entidades suscribieron uno nuevo, con vigencia diferente.

Sobre este tema, la **Ley 361 de 1997 preceptúa en su artículo 26³, 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 abril de 2018 Radicado 53334**, reiterada entre otras, en las

³ 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”

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...”⁴; 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).

En Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019** Radicado 69150, -reiterada en la **SL5411** del 1º 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**

⁴ Negrillas fuera del texto.

fuera despedido 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 pregona 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.” (Negritas 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...”** (Negritas fuera de texto).

Igualmente, tiene señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo,

no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo para pedir autorización (SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021).

En el presente caso, el apoderado del demandante sostiene que ***abunda la prueba respecto a la discapacidad del señor Carlos Enrique, por lo que solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y se condene al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, por haber sido despedido o su contrato terminado por razón de dicha situación.*** Al respecto tenemos que:

Conforme a la prueba documental aportada, **entre FUNTRAEV y Empresas Varias de Medellín se celebró el contrato No 048 de 2016**, cuyo objeto era la prestación del servicio público de aseo en las actividades de limpieza de vías y áreas públicas, con plazo **hasta el 30 de diciembre de 2017, con una prórroga a partir del 31 de diciembre de ese año hasta el 31 de julio de 2018** o hasta el agotamiento del presupuesto antes de esa fecha (fl 303 archivo 01). En desarrollo del anterior, se dio origen al contrato de trabajo por duración de la obra o labor, entre FUNTRAEV y el señor Carlos Enrique, el último de ellos a partir del 1º de enero de 2017, para desempeñarse en el oficio de *operario tripulante* (fl 283 archivo 01). Por tanto, se aprecia la existencia de una **razón objetiva** para que la demandada diera por terminado el contrato de trabajo por obra o labor, esto es, por haberse cumplido la prórroga del contrato celebrado con Empresas Varias de Medellín, lo cual ocurrió el día 31 de julio de 2018, fecha misma en la que comunicó al demandante la finalización del vínculo laboral y en tal sentido, para FUNTRAEV no se hacía necesario pedir autorización al Inspector de Trabajo; tal como explicó la Juez de Primera Instancia.

Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que, el contrato CT-2016-049-R1 celebrado entre FUNTRAEV y Empresas Varias de Medellín (fl 307), para desarrollarse a partir del 1° de agosto de 2018, equivale a una renovación del anterior y no a uno completamente diferente y que, en tal sentido, la obra para la cual fue contratado el señor Carlos Enrique no tuvo variación alguna – como aduce el apoderado del demandante-; tampoco habría lugar a revocar la Sentencia absolutoria de Primera Instancia, toda vez que para ser beneficiario de la protección especial por estabilidad laboral reforzada, corresponde al interesado 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.

En cuanto a la existencia de recomendaciones ocupacionales, se observa que el día 22 de mayo de 2018, COOMEVA EPS recomendó con vigencia de 6 meses, entre otras: *“...realizar pausas activas 5 minutos cada hora, manipular peso hasta 5kg, actividades en jornadas que no superen 48 horas semanales, oficios que no impliquen flexo extensión a repetición de la columna lumbar, actividades que no requieran bajar y subir escalas constantemente, actividades que no requieran exposición continua a vibración lumbar...”*.

Siendo relevante señalar que, según el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de fecha 23 de mayo de 2016, se determinó que el diagnóstico *otros trastornos especificados de los discos intervertebrales* no fue derivado del accidente de trabajo, lo que se ocurrió con la *contusión de la región lumbosacra*, coincidiendo

los tres dictámenes, de la ARL, Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 0%; dictámenes que incluso fueron objeto de demanda pretendiéndose dejarlos sin efectos, profiriéndose sentencia absolutoria en ambas instancias; como se explicó.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta 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).

Es de anotarse que, el accidente laboral en el que se vio comprometido el señor Carlos Enrique, ocurrió el día 1º de abril de 2015 (fl 180) y la finalización del contrato de trabajo se dio el día 31 de julio de 2018, esto es, cuando habrían transcurrido más de tres (3) años y no se evidencia que aquél accidente fuera el motivo de la terminación del vínculo contractual, puesto que, para la fecha del accidente estaba vigente el contrato por obra o labor suscrito el día 7 de octubre de 2014 y posterior a ese, el trabajador y FUNTRAEV suscribieron otros más, los días 7 de

marzo de 2015, 1° de abril, 1° de julio y 1° de octubre de 2016 y el 1° de enero de 2017 (fls 138 a 168); lo que muestra que el empleador respetó y mantuvo el vínculo laboral mientras se surtía el proceso de recuperación de la salud del trabajador.

Lo anterior se confirma con la historia clínica expedida por Sinergia Salud, donde aparece que le fue generada incapacidad por 15 días entre los días 4 y 18 de diciembre de 2017, por enfermedad general (fl 41) y en historia del 18 de enero de 2018, aparece que la última incapacidad se dio hasta el 17 de enero de 2018 (fl 59); esto es, seis (6) meses antes de la terminación del contrato. Y si bien es cierto se aportó certificado de incapacidad entre los días 1° y el 3 de agosto de 2018 por *enfermedad general*, es un hecho ocurrido en forma posterior a la terminación del contrato de trabajo (fl 84).

Concluyéndose que el señor Carlos Enrique 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 concluyó la Juez de Primera Instancia; en este contexto, la demandada queda relevada de demostrar una causa objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

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 Carlos Enrique Morales Quintero, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000 en favor de la demandada FUNTRAEV; 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.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



**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 : **CARLOS ENRIQUE MORALES QUINTERO**
Demandada : **FUNDACIÓN DE TRABAJADORES DE EMPRESAS
VARIAS DE MEDELLÍN - FUNTRAEV**
Llamada en garantía : **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA
ENTIDAD COOPERATIVA**
Radicado : **05001 31 05 001 2018 00662 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 055

FECHA SENTENCIA: 17 de marzo de 2023

CONSTANCIA DE FIJACIÓN **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Fijado hoy miércoles 22 de marzo de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy
miércoles 22 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