



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA:	SENTENCIA - CONSULTA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE:	JULIO MARTÍN SEPULVEDA TOBÓN
DEMANDADO:	EXPLANACIONES DEL SUR S.A... "EXPLASUR S.A."
RADICADO:	050013105 017 2021 00340 01
ACTA N°:	22

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede a pronunciarse en virtud del **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** frente a la sentencia con la cual el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 22** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA¹

El señor SEPÚLVEDA TOBÓN pretende con este proceso se declare que el contrato de trabajo que lo unió con EXPLASUR S.A. fue a término indefinido y no por obra o labor contrada. Que para el despido no se tenía autorización del Ministerio de Trabajo y que obedeció a su situación de salud. Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene al reintegro con los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta la reinstalación en su puesto de trabajo, así como al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Para fundamentar sus pretensiones afirmó, en síntesis: **i)** Ingresó a laborar el 8 de enero de 2019 mediante contrato de trabajo por obra o labor determinada, desempeñando el cargo de vigilante devengando \$1.200.000. En el contrato suscrito no se determinó la obra o labor, en tanto el espacio se dejó en blanco. **ii)** En la ejecución del vínculo comenzó a sufrir quebrantos de salud y fue así que el 25 de junio consultó a la EPS por un dolor agudo en la rodilla remitiéndose a especialista en ortopedia quien le ordenó la práctica de resonancia magnética y luego de ello se le practicó cirugía, recibiendo incapacidad hasta el 14 de febrero de 2021 y la orden para la realización de 10 sesiones de fisioterapia. El 15

¹ Páginas 4 a 11 del **PDF 1** - carpeta 01PrimerInstancia.

de febrero de 2021 se reincorporó a sus labores toda vez que la siguiente cita con especialista se la asignaron para el 4 de marzo de 2021, dando a conocer esta circunstancia al empleador, quien le manifestó que el día de la cita le darían permiso para asistir a ella. **iii)** La cita del 4 de marzo era para definir si continuaba incapacitado o se reincorporaba a sus labores con restricciones. El 28 de febrero de 2021 le fue terminado el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de trabajo. Instauró acción de tutela y obtuvo protección constitucional con sentencia del 26 de abril de 2021 ordenándose el reintegro a su puesto de trabajo, cumpliendo el empleador con la orden constitucional reintegrándolo y compensando lo adeudado por concepto de salarios con lo que había pagado por liquidación final de prestaciones sociales.

2. LA CONTESTACIÓN²

La demandada se opuso a las pretensiones presentando como tesis las siguientes: **i)** De un lado no es cierto que el contrato de trabajo suscrito entre las partes sea a término indefinido, siendo un contrato de obra o labor. Y en segundo término cuando la terminación de la relación laboral obedece a una razón objetiva cual es la finalización de las actividades que soportan el contrato no puede calificarse de que el nexo causal de debió a su estado de salud, el demandante no se encontraba incapacitado por lo que no se obligaba acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para la terminación. **ii)** No procede el reintegro porque EXPLANACIONES DEL SUR S.A. ha terminado con sus actividades contractuales con la concesionaria PROINVIPACÍFICO en su desarrollo del tramo 5.1. **iii)** No se debe dinero alguno por concepto de salarios y prestaciones sociales, el demandante ha declarado que con ocasión del reintegro se efectuó el pago de lo adeudado razón por la cual no existe obligación alguna y mucho menos indemnización por despido. Propuso como excepción la de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION**

3. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En providencia del **14 de febrero del año 2022** la Juez Diecisiete laboral del Circuito de Medellín decidió lo siguiente: **i)** Declaró que el contrato de trabajo entre las partes era por obra o labor y que el demandante no cumplía los requisitos para tener el amparo de la estabilidad laboral reforzada. **ii)** Absolvió a la demandada de todas las pretensiones y ordenó que debían cesar los efectos de la orden de acción de tutela del JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE TITIRIBI, al concluir que no se acreditaron las condiciones para afirmar que el demandante estuviese amparado por la protección de estabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y porque encontró acreditada una causal objetiva de terminación del vínculo laboral.

² Páginas 2 a 10 del **PDF 04** - carpeta 01PrimeraInstancia.

4. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia³, ambas partes hicieron uso de este derecho así:

La parte **DEMANDANTE**⁴ invocó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 resaltando la diversidad de criterios entre las Altas Cortes haciendo énfasis en el precedente constitucional, citando las sentencias SU-049 de 2017 y T-188 de 2017. Solicita así que se brinde protección especial al demandante por encontrarse en debilidad manifiesta aún sin cumplir con el criterio objetivo de tener una calificación de PCL, pues no considera que sea la única razón válida para reconocer la posible discriminación de una persona por temas de salud, resaltando que con la historia clínica que aporta se evidencia un tratamiento continuo con enfermedades que impedían su desempeño laboral, que eran de conocimiento del empleador. Respecto a la naturaleza contractual, insiste en que no se cumplieron las exigencias de ley porque la determinación clara y concreta del objeto contractual no se logró evidenciar en el contrato, razón por la cual se debe entender el mismo como de término indefinido y la causal invocada, reiterando que "...el avance en el que se encuentra la obra..." no es válida ni legal ni contractualmente, considerándose que el despido se debió a debilidad manifiesta.

La sociedad **DEMANDADA** a su turno expone básicamente las mismas conclusiones a las que se allegó en la sentencia que resolvió la primera instancia⁵. Insiste en que el contrato de trabajo se terminó por una causal objetiva y que en todo caso el demandante no era titular de la estabilidad laboral reforzada porque no tenía problemas de salud que afectaran gravemente el desempeño de su puesto de trabajo. Tan es así, que luego de haber terminado la relación contractual por fallo de tutela emitido por el Juzgado de Titiribí, se reincorporó al demandante a la obra para que ejerciera el cargo de celador, pero ya no cuidando la maquinaria (Retroexcavadoras, Bulldozer y Volquetas) que estaban siendo vigiladas por PROINVIPACIFICO; por lo que ahora debía estar a cargo de combustibles y otras herramientas, cargo que estaba en cabeza de otra persona quien debió ser despedido para acatar el fallo de tutela. Asegura que actualmente el demandante se encuentra laborando y durante aproximadamente 17 meses que lleva desde que lo operaron no han recibido ninguna incapacidad o restricción médica que le imposibilite el ejercicio de sus funciones, ni ha sido necesario que se le haga un diagnóstico de PCL porque no cumple con las condiciones para el mismo.

³ Pdf07 de la carpeta 02SegundaInstancia

⁴ Pdf09 de la carpeta 02SegundaInstancia

⁵ Pdf11 de la carpeta 02SegundaInstancia

Pues bien, se ha proferido una **DECISIÓN ABSOLUTORIA**, y en virtud del grado jurisdiccional de consulta el **problema jurídico** a resolver se contrae a determinar si en este caso se acreditan los presupuestos para afirmar que con la terminación del contrato de trabajo del demandante se incurrió en un acto discriminatorio derivado de su condición de salud en virtud de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los precedentes de las Altas Cortes sobre la materia.

5. EL FUERO DE ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – DIVERSIDAD DE CRITERIOS ENTRE LAS ALTAS CORTES.

Para absolver de las pretensiones derivadas del fuero de estabilidad laboral reforzada, en la sentencia se razonó de esta manera: La señora juez trajo a colación la ley 361 de 1997, la sentencia C-537 de 2000 y expuso las posiciones que sobre el tema actualmente tienen la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y la Corte Constitucional. Concluyó que el demandante no era sujeto de especial protección porque no acreditó una pérdida de capacidad de al menos del 15% ni tampoco una afectación grave en su salud, por cuanto aparte de la cirugía de rodilla no ha presentado más incapacidades y ha trabajado y prestado el servicio desde que se dio la orden de reintegro. Además de lo anterior, la juez consideró que la finalización del contrato se dio por una razón objetiva que fue la terminación de la labor como celador.

Pues bien, sea lo primero señalar que las personas en situación de discapacidad son objeto de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico, protección que se deriva de diversas normas de índole nacional e internacional, a raíz de los múltiples obstáculos que han encontrado para desenvolverse en los entornos sociales. Así, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se imponen al Estado diversas obligaciones y deberes en relación con estas personas para procurarles condiciones de igualdad real, proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones económicas, físicas o mentales, adelantar políticas de integración social de estas personas y en particular de *“garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*, a las cuales subyace el deber constitucional de **solidaridad** consagrado en el art. 1 de la Carta Política.

Esta protección se sustenta igualmente en tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA⁶, la Convención sobre los derechos de las

⁶ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 762 de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2003.

personas con discapacidad, adoptada por la ONU⁷ y el Convenio 159 del 1 de junio de 1983 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas⁸.

Para lograr la protección de esta población se han proferido diversas normas a nivel nacional⁹. De manera particular, como medida de protección para la terminación del contrato de trabajo, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** consagra:

Artículo 26. 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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.¹⁰

El último inciso citado fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la sentencia **C-531 de 2000** en la que se consideró que, en virtud de los principios de igualdad, respeto a la dignidad humana, solidaridad y protección especial de las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, el despido o terminación del contrato de trabajo sin la plena autorización del Ministerio de Trabajo, **carece de cualquier efecto jurídico**.

5.1. SOBRE LOS SUJETOS OBJETO DE PROTECCION

En relación con este aspecto, se presenta en nuestro ordenamiento diversidad de criterios entre las cortes.

- EL PRECEDENTE DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

En las sentencias **SL 679-2021, SL 572-2021, SL 711-2021, SL1039-2021, SL 1236-2021, SL 2237-2021, SL 2302-2021** la Alta Corporación ha reiterado el criterio definido de manera inveterada en relación con los sujetos de protección del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, destacando que se refiere a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral**¹¹.

⁷ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 1346 de 2004 (D.O. del 31 de julio de 2009). Declarada exequible mediante sentencia C-293 del 21 de abril de 2010.

⁸ Adoptado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988.

⁹ Entre otras, la Ley 1618 de 2013.

¹⁰ Cabe anotar que el **Decreto 019 de 2012** modificó la anterior norma en el sentido de incluir la excepción **de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar el despido del trabajador si este incurría en una de las causales de despido por justa causa establecidas en la ley**. Sin embargo, este fue declarado inexecutable por la sentencia **C-744 de 2012**.

¹¹ Debe destacarse que los Magistrados CLARA CECILIA DUEÑAS y MAURICIO LENIS, presentan SALVAMENTO o ACLARACIÓN DE VOTO según sea el caso en múltiples providencias (**SL711-2021, SL1039-2021, SL 1708-2021 y SL 572-2021**), en el que se apartan de la definición del sujeto de protección a partir de los porcentajes definidos en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Sus planteamientos se sustentan en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en los que se acoge expresamente un modelo social de discapacidad, en virtud del cual la discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias

En todo caso, se ha indicado sobre esta materia la LIBERTAD PROBATORIA con fundamento en el principio de libertad probatoria y formación del convencimiento del art. 61 del CPTSS, para señalar en sentencias como la **SL 1236 -2021** que, en el evento de que no exista una calificación del grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, se admite que la limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, verbigracia, cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, cuenta con concepto desfavorable o desfavorable de rehabilitación, o cualquier otra circunstancia que demuestre su **grave estado de salud o la severidad de la lesión**, que limita en la realización de su trabajo. (**SL572-2021 y SL 79290 – 2021**).

- EL PRECEDENTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional ha sostenido en diversas oportunidades que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: **i)** en situación de invalidez; **ii)** en condición de discapacidad, calificados como tal conforme con las normas legales y reglamentarias; **iii)** en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general, **iv)** todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su capacidad productiva¹².

Y de manera particular en la sentencia **T 434 de 2020**, en la que analiza múltiples casos, explica que esta garantía de estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con

específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad; ampliando así su alcance al incluir dentro de los titulares de la discapacidad a aquellos con deficiencias a *mediano plazo*. De este modo, la Convención no cuantifica el grado de la deficiencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales. **Solo alude a deficiencia, la que bien puede darse en cualquier escala, siempre que -esto es lo relevante- en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales.** Así, la discapacidad según el modelo social o de derechos humanos no puede evaluarse con un dato numérico, por la elemental razón de que las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

¹² **T-837 de 2014, T-597 de 2014, T-594 de 2015, T-368 de 2016, T-188 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017 y SU-049 de 2017**

independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda¹³. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido¹⁴.

5.2. SOBRE LA FINALIDAD DE LA PROTECCIÓN Y LAS CARGAS PROBATORIAS DE LAS PARTES

Si bien existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con los sujetos objeto de protección del fuero de estabilidad consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cierto del caso es que ambas corporaciones coinciden en que la finalidad de este fuero se sustenta en la **protección frente a la discriminación laboral** en razón de la condición de discapacidad o de salud según sea el caso; dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía pero no constituye la esencia de la protección, pues su omisión genera una presunción de despido discriminatorio **susceptible de ser desvirtuada**, siendo del resorte del empleador **demostrar la existencia de una causal objetiva** para el despido o la **terminación del contrato**.

En efecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia **SL1360-2018 del 11 de abril**¹⁵, replicada en muchas otras como la **SL3520-2018 del 15 de agosto**¹⁶, **SL260-2019 del 30 de enero**¹⁷, **SL2548-2019 del 10 de julio**¹⁸ y **SL635-2020 del 26 de febrero**¹⁹, decidió **rectificar** su criterio en cuanto al alcance de la norma que se viene analizando, al señalar:

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. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, *contrario sensu*, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

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**

¹³ Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017

¹⁴ Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia C-470 de 1997, T-256 de 2016, T-638 de 2016, T-188 de 2017, T-151 de 2017 y T-305 de 2018.

¹⁵ Rad. 53394. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁶ Rad. 69399. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁷ Rad. 71395. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁸ Rad. 69150. M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA.

¹⁹ Rad. 69.357 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA.

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.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues **resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este (sic) fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada”.**

(Negritas y subrayas intencionales)

Y desde esa perspectiva, resulta también relevante la postura asumida en el último tiempo por el Alto Tribunal de Casación en relación con los casos en los que el trabajador se encuentra vinculado bajo la modalidad de **contrato a término fijo (SL 1236 -2021 y SL 711 -20212)** o en casos de **contrato con duración por obra o labor (SL 3520- 2018 y SL 1708-2021)**, señalando en la **SL 2179 -2022** lo siguiente:

El **artículo 61** del CST prevé las circunstancias que generan la terminación del contrato de trabajo, esto es, los eventos, hechos o situaciones que se presentan en determinado tiempo, modo y lugar que tienen la relevancia o entidad para extinguir el vínculo laboral, y entre ellos, **el literal d) contempla la terminación de la obra o labor contratada (esgrimido por la aquí demandada).** Este, como los demás supuestos previstos en dicha norma, requieren ser demostrados, esto es, **evidenciar que, en efecto, ocurrieron**, y ello obedece a un aspecto fáctico y probatorio, dado que «incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen» (artículo 167 del CGP).

Conforme a ello, es evidente que, **la manera como termina una vinculación laboral, como la finalización de la obra o labor contratada, constituye un hecho y, por tanto, verificable**, en esa medida, debe ser demostrado por quien lo invoca, a través de los medios probatorios autorizados legalmente como es la confesión ficta reglada por el artículo 205 del CGP e igualmente por el artículo 77 del CPTSS.

Ahora bien, en materia de despido, la jurisprudencia de esta Sala ha desarrollado un principio de razón objetiva, en virtud del cual, **la alegación de un modo de extinción legal como fundamento de la decisión de terminación, desvirtúa un posible despido discriminatorio** en los términos en que la jurisprudencia de esta corporación ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista.

Y es esta la misma línea de pensamiento que en la actualidad define la Corte Constitucional²⁰. En efecto, en las sentencias **T-434 de 2020 y T-020 de 2021** se ha precisado que, en todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional depende de los siguientes tres presupuestos básicos: i) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido** y ii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.**²¹

En relación con este último requisito, ha expresado en los mismos términos que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; que si bien opera la presunción a favor del

²⁰ Ver sentencias **T – 041 de 2019, T- 052 de 2020 y T- 020 de 2021**

²¹ T-215 de 2014 y T-188 de 2017.

trabajador despedido cuando la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral²²; esta presunción se puede desvirtuar porque la carga de la prueba se traslada al empleador, **a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa.**²³ Así, en la sentencia **T 041 de 2019** se expresa:

“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.[56] En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. (Subrayado por fuera del texto).

Así se advierte que, al margen del sujeto de la protección, lo cierto del caso es que estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración; la garantía foral opera cuando no se cuenta con la previa autorización de la oficina del Trabajo, **salvo que se desvirtúe por el empleador la presunción de despido discriminatorio, acreditando una causal objetiva de terminación, como una justa causa de despido**²⁴.

Pues bien, a partir del análisis precedente esta corporación aborda el acervo probatorio y encuentra lo siguiente:

Respecto a la situación de salud del demandante para el momento de la terminación del vínculo laboral, debe decirse en primer lugar, que la pasiva al contestar el hecho TERCERO²⁵ aceptó ser cierto que al señor SEPULVEDA TOBÓN se le realizó una cirugía de rodilla²⁶, y en el interrogatorio de parte, la representante legal de la sociedad confesó que el demandante presentó incapacidades para inicios del año 2021.

El testigo JORGE LUIS SOLIPA en la audiencia pública celebrada el 14 de febrero de 2022 informó tener conocimiento que el actor tenía programada una cita para finales de diciembre de 2021 y que entre diciembre y febrero de 2021 el señor JULIO MARTÍN estuvo incapacitado con ocasión de una cirugía en la rodilla, acreditándose con la documental del proceso lo siguiente:

²² **T-642 de 2010, T-690 de 2015 y T-188 de 2017.**

²³ SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

²⁴ SU 049 de 2017 y C-200 de 2019.

²⁵ Página 3 del PDF 04 contenido en la carpeta 01PrimerInstancia

²⁶ Página 3 del PDF 04 contenido en la carpeta 01PrimerInstancia

- Historia clínica ambulatoria del **25 de junio de 2020**²⁷. Justificación Clínica: Masculino de 56 años de edad, sin antecedentes patológicos, consulta por cuadro clínico de varios meses de evolución, consistente en dolor en ambas rodillas, con dolor al apoyo y al deambular, refiere que siente inestabilidad al caminar, niega traumas a este nivel, por persistencia de los síntomas consulta a la institución. Al examen físico estable termodinámicamente, solo con dolor a la movilización de ambas rodillas.
- Ecografía articular de rodilla del **14 de julio de 2020**²⁸.
- Consulta externa del **11 de agosto de 2020**. Descripción: Fisioterapia. Observaciones: Ambas rodillas, artrosis predominio patelofemoral, no realizar hiperflexión con cargas, iza con cpois libres articulares y buirsitis perpatelar y masa anteromedial pendiente resonancia²⁹.
- Consulta externa del **24 de noviembre de 2020** por ortopedia³⁰.
- Resonancia magnética de articulaciones de miembro inferior (especifico) del 31 de octubre de 2020³¹. INDICACIÓN: *"Paciente de 56 años con masa crónica anteromedial extraarticular cauchosa y lesiones articulares múltiples de aspecto mixto con calcificaciones y pseudobloqueos"*
- Cirugía del **17 de diciembre de 2020**³².
- Informe de anatomía patológica del 26 de diciembre de 2020³³. Diagnóstico clínico: Tumor de comportamiento incierto y desconocido.
- Consulta externa del **22 de diciembre de 2020**. Control en 1 mes³⁴ y consulta externa del **14 de enero de 2021**. Ortopedia y fisioterapia. Cita con el doctor Restrepo en 1 mes³⁵.
- Finalmente, consulta externa del **04 de marzo de 2021**, cita de control con ortopedia³⁶ en la que se definen unas restricciones laborales permanentes: "No marcha en terrenos inclinados, alturas o inestables, no actividades de correr, trotar, no posición de rodillas o cuncillitas, no carga de pesos mayor a 15 kg, no sedestación prolongada en una misma posición 40 minutos por lo que requiere pausas activas, permitir horarios para asistencia a fisioterapias y citas médicas. /gonarrosis de rodilla".

Pues bien, tal como se ha analizado **in extenso** en el **acápito 5.1 de esta providencia**, es claro que existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con quiénes son los sujetos de protección de la estabilidad reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en concordancia con los artículo 1, 13, 47 y 54 de la Carta Política: **i)** De acuerdo con el precedente de la Jurisdicción Ordinaria, la protección de que trata el **art. 26 de la Ley 361 de 1997** se refiere a personas con una pérdida de la capacidad laboral

²⁷ Páginas 27 a 29 del PDF 08 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia

²⁸ Páginas 24 y 25 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

²⁹ Páginas 30 a 35 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³⁰ Páginas 37 y 41 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³¹ Páginas 22 y 23 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³² Páginas 41 a 48 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³³ Páginas 26 a 27 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³⁴ Páginas 49 a 51 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³⁵ Página 52 y 55 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

³⁶ Páginas 56 a 60 del PDF 01 contenido en la carpeta 01PrimeralInstancia.

igual o superior al quince por ciento (15%); ii) El precedente constitucional ha definido que la protección recae, a favor de personas que 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**, pudiéndose constatar de manera objetiva, que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

Y esta Sala de Decisión en diversas oportunidades, **atendiendo a la situación fáctica de los casos concretos** se ha apartado de manera respetuosa de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En relación con esta decisión, podrían argumentarse razones de seguridad jurídica, buena fe, certeza y previsibilidad en la aplicación del derecho, así como el derecho a la igualdad de trato. Pero se ha encontrado por la Sala que la argumentación que presenta el órgano encargado de la guarda de la Constitución va dirigida a la protección de los derechos fundamentales a la seguridad social, la igualdad y la seguridad jurídica de las personas que, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud. Desde esa perspectiva, se ha indicado que las percepciones, convicciones y divergencias frente al problema jurídico que se debate en este tipo de procesos, se debe canalizar a través de sólidos y persuasivos argumentos, estructurados acorde con la dimensión social de la Constitución Política de 1991, según la cual, la legislación del trabajo y de la seguridad social, tiene un carácter fundamentalmente tuitivo de los trabajadores y afiliados; por tanto, antes que ser un ordenamiento represor o sancionatorio, procura proteger a los asociados, garantizándoles condiciones de vida justas.

Pero a partir del acervo probatorio del proceso esta corporación concluye que en este caso no se prueba que el señor SEPÚLVEDA TOBÓN **presentara una afectación médica de sus funciones que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares al momento de la terminación del contrato**, no se encontraba incapacitado para desempeñar la labor ni se acredita que al empleador le hubiesen sido remitidas restricciones para el desempeño del cargo de celador en la obra, ni mucho menos el que tuviese que reubicarlo en un cargo diferente ante la imposibilidad de realizar las funciones propias del oficio con ocasión de la lesión en la rodilla. Y si bien en la cita de consulta externa del **04 de marzo de 2021** el ortopedista señaló al actor unas restricciones permanentes para el cuidado de su rodilla, en manera alguna se demuestra que ellas impactaran de manera directa el oficio de celador que desempeñaba al momento de la terminación del vínculo. Sin que se hubiese demostrado la existencia de incapacidades para laborar para el **26 de febrero de 2021** ni con posterioridad a dicha data, que permitan colegir un deterioro tal de su salud que le confiera la protección de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, no es objeto de discusión que el demandante se encontraba laborando en su cargo de celador para el momento en que se le informó sobre la terminación del contrato de trabajo³⁷. Y también se ha demostrado que la sociedad no solicitó la autorización ante el Ministerio del Trabajo para tomar esta determinación de finalizar el contrato de trabajo. Así, aun en caso de concluirse que el actor sí presentaba una afectación médica de sus funciones que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares para afirmar en su caso la configuración de una presunción de despido discriminatorio, en todo caso ésta es **susceptible de ser desvirtuada**, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para la terminación del contrato con duración por obra o labor **(SL 3520- 2018, SL 1708-2021, SL 2179 -2022) y (T-215 de 2014, T-188 de 2017, SU 049 de 2017, T-434 de 202 y T-020 de 2021)**

Pues bien, en relación con la clase de contrato de trabajo celebrado entre las partes se presenta controversia entre las partes, porque mientras la activa plantea que si bien se SEPULVEDA TOBÓN suscribió contrato por obra o labor determinada este es a término indefinido, la sociedad afirma que se trata de un verdadero contrato de obra o labor, tesis acogida en la providencia que se revisa y que esta corporación comparte de acuerdo con la valoración del siguiente acervo probatorio:

- Se allegó al plenario la copia del contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor contratada suscrito el **8 de enero de 2019** para el cargo de celador definiendo como lugar donde se desempeñarán las labores OBRA PACIFICO³⁸:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR CONTRATADA.**

Nombre del Empleador:	EXPLANACIONES DEL SUR S.A
Domicilio:	Carrera 91 # 44 C - 43, Medellín (Ant)
Nombre del trabajador:	JULIO MARTIN SEPULVEDA TOBON
Identificación	15457019
Dirección del trabajador	VEREDA SBALETAS
Lugar y fecha de nacimiento	13/10/1963
Labor para la que se contrata	CELADOR
Salario	\$ 1.200.000
Periodo de pago	BISEMANAL
Fecha de iniciación de labores:	08/01/2019
Lugar donde se desempeñaran las labores:	OBRA PACIFICO
Ciudad donde ha sido contratado:	MEDELLIN

En el contrato referenciado se estableció como duración:

“la duración del presente contrato, corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, señalada en este documento y la cual será determinada por el encargado, residente o director de la obra, que de acuerdo al avance de la misma y al personal que se requiera para la realización de las actividades definirá la fecha de culminación del contrato”

³⁷ Página 11 del PDF 08 de la carpeta 01 de primera instancia.

³⁸ Páginas 1 a 09 del PDF 08 contenido en la carpeta 01PrimeraInstancia.

- Y se aportó al proceso el CONTRATO DE OBRA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL TRAMO 5.1 LOCALIZADO EN LA UNIDAD F1 DEL PROYECTO AUTOPISTA CONEXIÓN PACÍFICO 1 con fecha de suscripción del **8 de enero de 2019**, según el cual EXPLANACIONES DEL SUR S.A. se comprometió con el CONSORCIO CONSTRUCTOR PACÍFICO 1 – CONPACÍFICO – ejecutar las obras de excavación y transporte de material sobrante a todo costo por precio global fijo, del tramo 5.1 localizado en la calzada izquierda desde el K10+920 a K13+546 y, calzada derecha desde el K10+940 al K13+566, con longitudes de 2.62 Km cada una, de la Unidad Funcional 1 del Proyecto Autopista Conexión Pacífico 1³⁹. Y un OTROSÍ N°4 AL CONTRATO ACP1-74-2018 en el que las partes definieron que el plazo de la obra se prorrogaría hasta el 26 de abril de 2021⁴⁰.

A juicio de la Sala, es claro que cuando se pacta un contrato de trabajo por duración de la obra no basta con esa denominación en el texto del contrato pues debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, criterio ampliamente definido por la jurisprudencia nacional (**SL2176-2017, SL2600-2018, SL 4936 de 2021, SL 1052 -2022, SL 3804-2022**). Así, se ha aclarado por la Alta Corporación sobre su naturaleza que, aunque incierta, la fecha de finalización está sometida a la ejecución de determinadas actividades. La condición resolutoria debe aparecer clara y precisa pues, de no, puede entenderse pactado a término indefinido. En otras palabras, “no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida” (**SL 3526-2022**).

En efecto, de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”. De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, “impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido” (**CSJ SL2176-2017**); sin embargo, en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa. Y en sentencia CSJ SL, 6 mar. 2013, rad. 39050, reiterada en la **SL3282-2019** se resaltó lo siguiente:

Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que

³⁹ Páginas 28 a 127 del PDF 04 contenido en la carpeta 01PrimerInstancia.

⁴⁰ Páginas 13 a 15 del PDF 04 contenido en la carpeta 01PrimerInstancia

El primero (1) de junio de 2020, se celebró contrato de aporte de establecimiento de comercio y suscripción de acciones entre Conpacífico y Proinvipacífico S.A.S. mediante el cual se transfirió el Establecimiento de comercio del Consorcio junto con todos los derechos y obligaciones de este, incluido el contrato referido en el numeral primero anterior a Proinvipacífico S.A.S.

razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.

Lo anterior, constituye un claro límite a la libertad contractual de las partes, pues si bien estas gozan de la suficiente autonomía y libertad para acordar las condiciones y demás obligaciones que caracterizarán el contrato de trabajo, también existen límites porque los acuerdos no pueden desconocer derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, pues de hacerlo, serían ineficaces conforme lo previsto en el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo".

En este caso, se definió en el documento contentivo del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 8 de enero de 2019 que se denominó "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE UNA OBRA o LABOR CONTRATADA" y que la labor de celador se desempeñaría en la OBRA PACÍFICO. Así, partiendo de lo pactado en la cláusula sobre el término de duración y tal como lo adujo la A quo, ciertamente se desprende del citado documento que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada la que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones derivadas del CONTRATO DE OBRA celebrado entre EXPLANACIONES DEL SUR S.A. y el CONSORCIO CONSTRUCTOR PACÍFICO 1 – CONPACÍFICO – tratándose así de una duración determinable propia del contrato de obra, sin que en manera alguna pueda afirmarse que hubiese quedado a discreción de la demandada el definir hasta cuándo llegaría esa relación.

Fue así como con comunicación del **26 de febrero de 2021** la demandada notificó al señor JULIO MARTÍN SEPÚLVEDA la decisión de terminar el contrato de trabajo, exponiéndole para el efecto⁴¹:

"EXPLANACIONES DEL SUR S.A. ha decidido dar por terminado su relación laboral con nosotros, esto se debe al avance en el que se encuentra la obra. La terminación del contrato se hará efectiva a partir del 28 de febrero de 2021"

En efecto, en la diligencia de interrogatorio de parte el actor manifestó que su labor era la de cuidar unas máquinas, e informó el señor SEPÚLVEDA TOBÓN que a la finalización de su contrato de trabajo el **28 de febrero de 2021** éstas quedaron a cargo de una empresa de vigilancia privada cuyo pago ya no se encontraba a cargo de EXPLANACIONES DEL SUR S.A. confesando que su contrato de trabajo era por obra o labor conforme el contrato con CONPACIFICO⁴².

⁴¹ Pag 11 pdf 08 contenido en la carpeta 01PrimerInstancia

⁴² De acuerdo con el artículo 191 del Código General del Proceso para que la confesión se produzca se requiere: i) que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado; ii) que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria; iii) que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba, iv) que sea expresa, consciente y libre; v) que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento; y vi) que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada.(SL 1082 -2021)

Explicación que guarda coherencia con las afirmaciones del testigo JORGE LUIS SOLIPA GARCÍA quien fue el jefe inmediato del demandante e informó que el contrato terminó porque la vigilancia de la maquinaria y el equipo que éste cuidaba en su cargo de celador quedó a cargo de la empresa contratante CONPACÍFICO. El testigo fue espontáneo al responder a las preguntas realizadas, en manera alguna se evidencia que hubiese sido coaccionado a responder dentro de la diligencia, ni que tenga interés alguno en el resultado del proceso. Se advierte que ante todas las preguntas respondió coherentemente y guardando fidelidad con lo preguntado, y además declaró sobre lo que le consta. Se destaca que sobre este mismo aspecto el testigo SOLIPA GARCÍA fue interrogado en el marco del proceso constitucional, oportunidad en la que señaló lo siguiente conforme lo indicado en el cuerpo de la sentencia⁴³:

“ (...) el ingeniero Jorge Luis Solipa García, al rendir su testimonio, quien en calidad de jefe inmediato del accionante, dejó claro que la terminación del contrato obedecía a causales objetivas, ya que no era necesario continuar con el cargo, que nunca fue reemplazado en (sic) trabajador durante su incapacidad, ni después de su despido y que nadie más ocupó ese cargo después de su despido, y que en todo caso no había donde reubicarlo, pues no requieren servicio de vigilante, por lo que continuar con los servicios laborales del demandante, resulta inoficioso, resaltando además que los contratos de obra o labor subsisten mientras dure la actividad objeto del mismo, y cuando estas culminan, el contrato a su vez también finaliza”

En aquel proceso también se recaudó el testimonio del señor BETANCUR CARDONA, dejándose consignado:

“La declaración del señor Betancur Cardona, operador de robot de la empresa COVIPACIFICO, concuerda con la del ingeniero SOLIPA GARCIA al referir que el señor Sepúlveda Tobón ejercía el cargo antes mencionado y que actualmente la empresa EXPLASUR no ha nombrado a otra persona para la vigilancia de las máquinas y que no requiere contratar la vigilancia de manera directa”

Valorando este acervo probatorio en criterio de esta Corporación en este proceso se acredita con suficiencia la terminación del vínculo sustentada en la **causal legal consagrada en el literal d) del artículo 61 del CST** ante la terminación de la obra o labor contratada esgrimida por la demandada, lo que constituye un principio de razón objetiva que desvirtúa un posible despido discriminatorio en los términos en que la jurisprudencia nacional ha interpretado el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con la garantía de la estabilidad laboral reforzada allí prevista, en sentencias como la **SL 1360- 2018** citada en la **SL 1708 -2021** referida a un caso de un trabajador vinculado con contrato de trabajo por duración de la obra :

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que **las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.**

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

⁴³ Páginas 15 a 40 del PDF 08 contenido en la carpeta 01PrimeraInstancia.

discapacidad, **lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio**. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

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**".

Negrilla intencional

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a la CONFIRMACIÓN de la sentencia. Sin costas en esta instancia, porque se conoció en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

6. LA DECISIÓN

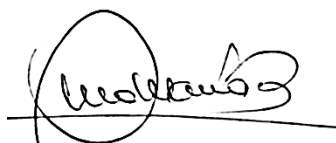
En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Lo anterior se notifica por EDICTO, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen. Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quien en ella intervinieron.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 05001 31 05 017 2021 00340 01

SENTENCIA del //24/03/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:
https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EgAEU1ib2TtCrxwkvyuexkkBhbziAE_oynW1HB-hnACHYA?e=jRPawd