

## **REPÚBLICA DE COLOMBIA**



### **RAMA JUDICIAL**

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**Medellín, dos (2) de agosto de dos mil veintitrés (2023)**

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por GUSTAVO MAECHA GAVIRIA contra la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA (Radicado 05001-31-05-013-2016-00155-01).

### **ANTECEDENTES**

El demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado entre el 05 de septiembre de 1995 y el 05 de septiembre de 2015, que terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, y las garantías previstas en la Ley 1010 de 2006 que derivan en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación, o en subsidio de lo anterior, se reconozca la indemnización por despido sin justa causa. También busca una indemnización por perjuicios morales por virtud de la culpa patronal que endilga de cara a la patología que padece.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que trabajó para la demandada desempeñando labores propias de trabajador oficial entre el 05 de septiembre de 1995 y el 05 de septiembre de 2015, para cuando desempeñaba el cargo de Técnico 3 en el punto de Atención Medellín, presentándose todos los elementos de un contrato de trabajo. Desde finales del año 2013 se encontraba inscrito en el programa de hipertensos en la EPS Sura, la que adquirió durante la relación laboral dado el grado de hostigamiento que se presentaba en su puesto de trabajo. El 22 de abril de 2015 formuló queja por acoso laboral por la conducta persistente y reiterativa de hostigamiento de parte de Víctor Restrepo, produciéndole angustias, miedo, intimidación y desmotivación laboral, e incluso, impulso de renunciar, llevándole a un estrés laboral que elevó su tensión arterial. El 31 de julio de 2015 el Comité de Convivencia Laboral dio cierre a su caso. El 03 de agosto de 2015, se le informa sobre la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo, lo que considera abiertamente ilegal. El 02 de septiembre de 2015 fue practicado su examen de retiro y el 05 de octubre de 2015 pagadas sus prestaciones sociales. El 02 de agosto de 2016 elevó petición con solicitud de lo hoy perseguido.

La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA se pronunció en oportunidad con aceptación del vínculo expuesto, sus extremos temporales, oficio y remuneración. Niega el despido señalado, pues lo ocurrido fue una terminación por expiración del plazo presuntivo en consonancia con lo que dispone el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, lo que no supone la ilegalidad del finiquito. Señaló que en el asunto no se cumplen los presupuestos ni de la Ley 361 de 1997 ni de la Ley 1010 de 2006 por lo que no es sujeto el actor de la prerrogativa con la que se pretende se le cobije. Como excepciones de mérito formuló las de inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el caso concreto, no existe estado discapacidad, ni de limitación en el demandante, contrato laboral terminado con justa causa y sin infringir los derechos del demandante, cobro de lo no debido, caducidad contemplada en el decreto 1010 de 2006 respecto al supuesto acoso laboral y prescripción.

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 31 de agosto de 2022, ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de las

pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

Para arribar a esa determinación, la falladora no encontró acreditada una afectación sustancial en el ejercicio de las funciones que desempeñaba el actor para pregonar su protección bajo una estabilidad laboral reforzada por salud, porque si bien halló una patología que acompaña al actor desde hace 25 años, no tuvo trascendencia en el ámbito laboral ni dificultó su desempeño. Así mismo, no encontró encuadrada ninguna conducta en el rango del acoso laboral, sino más bien verificó actos que se enlistan en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 como no constitutivas de acoso, donde el reproche o cuestionamiento proviene de observaciones de mejoramiento, con visualización de la satisfacción de funciones del Comité de Convivencia Laboral. Halló ajustada a derecho la terminación del contrato de trabajo por disposición del Decreto 2127 de 1945 y el decreto 1083 de 2015, y finalmente, no encontró un nexo causal en el padecimiento del señor Mahecha y las labores para endilgar en la parte empleadora una culpa que genere el reconocimiento de perjuicios morales.

La activa disintió de lo decidido en tanto considera que con ella se violenta la ley sustancial, dado que la historia clínica si da cuenta de lo que se manifiesta desde la demanda en cuanto a que el actor padece de hipertensión e hipoglicemia, demostrándose la afectación sustancial sobre sus labores pues estaba dentro de un proceso cardiovascular y psiquiátrico a partir de amenazas que desequilibraron su salud, condición que era plenamente conocida por su empleador, porque a su juicio es su obligación conforme al Decreto 1072 de 2015 efectuar exámenes médicos periódicos que no se acreditaron, lo que conlleva a que fuera necesario el permiso del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido del trabajador sin que sea admisible la excusa de no conocer el estado médico de su empleado. Aduce que la causal que se enlista en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 es objetiva y va más allá de la calificación que pueda darle el operador judicial, activándose la protección con la petición, queja o reclamo del empleado, indicando que el contenido de la sentencia SL1706-2017 (sic) es contraria a lo que concluyó el Despacho, verificándose de las actas del comité de convivencia la tensión

existente entre las partes y el problema por dirimir, con lo que se activó el fuero en favor del demandante. Adujo no estar de acuerdo con la condena en costas.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que el demandante estuvo vinculado a la demandada en calidad de trabajador oficial a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad indefinida pactada por un tiempo de seis (6) meses, que terminó por decisión de la empleadora el 05 de septiembre de 2015 aduciendo la expiración del plazo presuntivo (Pág. 169 Archivo 01).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y la garantía del artículo 11 numeral 1° de la Ley 1010 de 2006, para en consecuencia, definir los efectos legales.

#### Estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de

2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

*“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.*

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

Recientemente, la H. Corte Suprema de Justicia enfocó su postura al respecto, señalando que la protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no depende de un factor numérico por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de los apartes del historial clínico allegado, que la demandante cuenta con los diagnósticos de i) *“hipertensión esencial”*, y ha presentado otros padecimientos leves como trastorno del ojo, resfriado común, conjuntivitis, estomatitis, infección de las vías respiratorias y degeneración de la retina que no se constituyen en diagnósticos definitivos o sujetos a valoración en esta oportunidad por su carácter de temporales o pasajeros, dolencia que ha conllevado a surtirse tratamiento farmacológico desde los 29 años de edad del paciente, permaneciendo en control médico y de riesgo vascular, con recomendaciones encaminadas a estilos de vida saludables (Págs. 189-223 y 740 a 771 Archivo 01).

De allí advierte la Sala, que el demandante en efecto viene padeciendo unas dolencias médicas; sin embargo, es imprescindible precisar que para activar

la garantía de estabilidad reclamada, no es suficiente contar con cualquier afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

De manera que la juez de instancia no desacertó en la valoración de los medios de convicción ni fue errada su interpretación de la prueba como se aduce por el recurrente, cuando concluyó la ausencia de la titularidad de la prerrogativa constitucional, puesto que evidente resulta de la simple lectura de la patología a partir de las reglas de la experiencia, que la misma no comprometió ni afectó la participación plena y efectiva de Gustavo Mahecha en condiciones de igualdad en su lugar de trabajo, en tanto se trata de una enfermedad general sin rasgos de gravedad o cuidado particular o por lo menos, ninguna probanza se arribó en este sentido, ni esas características se desprenden del historial clínico, no resultando tampoco incompatible su malestar de manera alguna con el oficio contratado, pues en voces de la testigo Sara Mercedes Parejo Velasco el actor presentaba episodios de alteración en su presión arterial que lo obligaban a hacer una pausa, pero ello ocurría de forma esporádica, lo que da cuenta que sus alteraciones médicas no eran de una relevancia tal para ser merecedor el promotor de la acción de la protección foral.

Y es que se trata de afectaciones que por demás son atendidas por el sistema de salud bajo control médico y farmacológico e incapacidades temporales que de hecho en este escenario no se visualizan, precisamente por no encontrarse en la vigencia del contrato imposibilitado por esa falencia para desempeñar sus funciones, sin que las eventuales visitas médicas a las que acudía con permiso de sus superiores según expuso la declarante única, configure una situación que dé lugar a aplicar el resguardo legal que se pretende, por lo menos en el campo laboral, ni tampoco lo genera las recomendaciones enlistadas por el médico tratante, que claramente muestran en conjunto con lo demás, que Gustavo Mahecha era una persona expuesta a una patología, con apremiante necesidad de modificar hábitos de vida y asistir a controles

médicos y tratar sus afecciones a través de medicación; empero, de allí no irrumpe evidente una condición de discapacidad, menos notoria para el empleador, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera se encuadra a las condición del actor, cuyas afecciones a más de ser inofensivas acorde a sus peculiaridades, ningún obstáculo representaban para permanecer en el empleo, dolencias que en sí mismas no tenían el alcance de perjudicar la labor y de paso los intereses económicos o logísticos de la empresa, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Debe aclararse que no cualquier padecimiento es incluido en el rango de protección de las personas en estado de debilidad manifiesta o estabilidad ocupacional, pues es verídica la aseveración dada en la providencia atacada referida a que resulta inevitable el menoscabo del ser humano en la especial condición de trabajador, o la aparición de dolencias pero que no implican la presencia de una discapacidad, pues esa aseveración debe provenir por lo menos de una barrera física, mental, intelectual o sensorial, que finalmente evita o impide la participación igualitaria del individuo en el ámbito y entorno del trabajo, y es precisamente a partir de esa distinción, exclusión o restricción que se busca eliminar los obstáculos de aquellas personas y procurar su integración al trabajo regular y libre, sin que pueda verificarse que el demandante haya visto impedidos sus derechos en el ámbito de trabajo, por lo que se excluye alguna forma de discriminación, por no existir un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la patología que por demás viene acompañando al actor por más de dos décadas, resultando insensato predicar que luego de sostener una afectación prolongada en su salud sin registro de agravamiento o hallazgos preponderantes o significativos, se endilgue al momento de adoptar la decisión de dar fin a su vinculación que obedeció a asuntos relacionados en su condición médica, pese a no tener ninguna injerencia en el desarrollo normal de sus funciones como Técnico 3.



En virtud de esas previsiones, quedan sin sustento las afirmaciones de la parte que convocó la Litis, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de estos medios de convicción para dar razón a las pretensiones de la demanda acerca de la existencia de un despido con desconocimiento de una condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirlo de la nómina de sus trabajadores, verificando al contrario, una causa legal que determinó la *a quo* sin oposición al respecto que sustenta el fenecimiento del vínculo, no existiendo otro camino que confirmar la absolución en lo que a este punto atañe.

### Acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 tiene por objetivo crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - *entre preventivas y sancionatorias* -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley en su artículo 2° puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral.

Para el caso, pregona el actor que fue víctima de hostigamiento señalando como sujeto activo de esa conducta a Víctor Restrepo, quien fungió como su superior jerárquico, pretendiéndose por este mecanismo judicial la ineficacia de la terminación ocurrida el 05 de septiembre de 2015 porque considera que ello ocurrió en virtud de la queja formulada ante el Comité de Convivencia Laboral el 22 de abril de 2015 (Págs. 153-156 Archivo 01)

En tal contexto fáctico, la carga de la prueba debía ser asumida por el trabajador que adujo padecer el acoso laboral que trabó esta litis, con la posibilidad de la contraparte de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar al proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral, debiendo precisarse además que solo excepcionalmente un solo acto hostil resulta suficiente para dar paso a la acreditación buscada por la activa, lo que

dependerá de la apreciación que se haga de parte de la autoridad judicial en este caso.

Atendiendo el fundamento fáctico y jurídico de la pretensión, acude esta Sala al contenido del numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 que reza: *“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”* (Subrayas de la Sala).

Lo anterior quiere decir, que no ocurre como lo expone la parte apelante, que la radicación de la queja por sí misma genere la garantía que se extrae de tal disposición normativa, pues se hace imperativo que los actos de acoso que se endilgan sean comprobados por la autoridad administrativa o judicial competente para que la ineficacia del fenecimiento sea declarada.

En ese orden, el promotor del juicio arrimó como prueba documental para demostrar por vía de representación la existencia de los hechos que motivaron en parte el impulso de este trámite, los planes de mejoramiento individual a partir de los cuales basa los comportamientos inadecuados de parte de su superior Víctor Restrepo, por considerar que la evaluación carecía de objetividad e imparcialidad, manifestando su disenso sobre puntos incluidos en las evaluaciones relacionados con mejoras deseadas, las causas o razones y las actividades a realizar (Págs. 153-156 y 399-402 Archivo 01), argumentos que fueron ampliados ante el Comité de Convivencia Laboral el 29 de julio de 2015 (Págs. 275-277), donde corrobora su intención de ser anulado o reformado el plan de mejoramiento individual respecto a sus puntos de inconformidad relacionados con *“minimizar el producto no conforme”* y *“relaciones interpersonales”*, aduciendo que si bien el líder del punto de atención no tiene tratos especiales con los funcionarios, laboran con temor porque en esa herramienta del mejoramiento individual nunca se iba a colocar

el 100% y que así lo había expresado el calificador, quien no se preocupa por el diálogo ni el acompañamiento, además de no presentar alguna manifestación frente a felicitaciones que se susciten con algún colaborador, ni ha generado acercamiento de cara a la queja formulada. Desde ahí se desprende como acto de acoso laboral atribuido, la calificación insatisfactoria del trabajador considerada como subjetiva, y una actitud que no comparte respecto de todo el grupo de trabajo.

A partir de ello, no se muestra patente y evidente del mismo dicho y queja del actor y mucho menos de los medios de convicción con los que se cuenta, que se trate de comportamientos con los que se pretendiera infundir miedo, intimidación, terror o angustia o generar desmotivación en el trabajo al señor Mahecha, quien de hecho afirmó no trabajar desanimado (Pág. 277 Archivo 01), pues es así como pudiera pregonarse el acoso laboral que se arroga, ni se patentiza que la evaluación cuestionada estuviera precedida de arbitrariedad o que contrario a la realidad, estuviera atada a circunstancias particulares en contra del trabajador con el fin de ocasionar una lesión a la integridad moral o a su buen nombre, o se efectuara con tendencia a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla en perjuicio del trabajador, pues de la lectura de las mejoras y las actividades a realizar no se vislumbra un plan de acción irrazonable, descontextualizado, abusivo o inalcanzable, ni dirigido al menosprecio del trabajador, expresando el superior implicado en reporte entregado al Comité de Convivencia Laboral su preocupación por encontrar plausible que en su labor de líder y su deber en el seguimiento y calificación, se tome como intimidación o ejecución de acciones en perjuicio laboral de algún funcionario, aclarando que el señor Mahecha siempre ha utilizado los mismos argumentos para intentar la modificación de los conceptos que debe emitir sobre su gestión (Págs. 272 Archivo 02).

Es así como, se dejó evidente que se está ante un superior con rasgos de exigencia a nivel general en el marco de sus responsabilidades y funciones asignadas, pero más allá de unos actos destinados a mejorar la eficiencia laboral a través de evaluaciones conforme a indicadores y objetivos, ninguna

conducta se refleja de cara a lo probado que dé cabida a una forma de agresión, maltrato, vejamen o trato desconsiderado u ofensivo que atentara contra la dignidad humana del trabajador, siendo que ese plan de mejoramiento individual no se trata de cosa distinta a una herramienta dispuesta para lograr los objetivos concertados entre los funcionarios y su líder, cuya asignación de mejoras con planes de acción no puede catalogarse como maltrato, persecución, entorpecimiento, o desprotección laboral, que son las modalidades generales del acoso laboral, hallando en contraposición a ello, que lo presentado encuadra en una de las excepciones que el legislador tiene previstas para desechar la existencia de este hostigamiento y que se encuentra regulada en el literal d) del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 que dispone: “ *No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: d) La formulación de circulares y memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento*”, conclusión que coincide con la adoptada por el Comité de Convivencia Laboral (Pág. 168 y 347 Archivo 01) el que conforme a la Resolución N° 112 de 2014 artículo 3° (Págs. 65-72 y 318-325 Archivo 01) cumplió su función y obligación asignada, promoviendo decisión de cierre luego de efectuar la investigación pertinente conformada por visitas al punto de atención, entrevistas e intervención de los implicados (Págs. 266-267, 273-277, 285-288 Archivo 01).

Es bajo las anteriores reflexiones que la decisión revisada en apelación habrá de ser confirmada, porque la valoración de las pruebas conducen a la convicción de la finalización de un contrato de trabajo bajo condiciones de legalidad.


Conforme a lo que dispone el artículo 365 del CGP, las costas en esta instancia están a cargo del actor, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

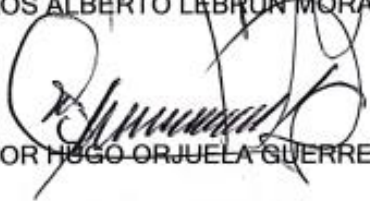
**DECISIÓN:**


En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,

  
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

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



**SECRETARÍA  
EDICTO**

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

**HACE SABER:**

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

<b>Radicación:</b>	<b>05001310501320160015501</b>
<b>Proceso:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Demandante:</b>	<b>GUSTAVO MAHECHA GAVIRIA</b>
<b>Demandado:</b>	<b>LA NACION - MINISTERIO DE DEFENSA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA</b>
<b>M. P.</b>	<b>CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES</b>
<b>Fecha de fallo:</b>	<b>2/08/2023</b>
<b>Decisión:</b>	<b>CONFIRMA</b>

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

Se fija hoy 3/08/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario