

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

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

SENTENCIA

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: LUIS FERNANDO GIRALDO GARCÉS
Demandado	: ALMACENES ÉXITO S.A.
Radicado	: 05266 31 05 001 2019 00388 01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada por Discapacidad, habiéndose reintegrado por orden de Juez de Tutela-
Decisión	: Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N°	: 236

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ 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 declare que el demandante se encontraba incapacitado entre los días 17 de diciembre de 2018 y 13 de enero de 2019, siendo despedido por su empleador sin garantía del debido proceso y por tanto adolece de validez; está cobijado por la estabilidad laboral reforzada hasta tanto le sean calificadas las secuelas de su enfermedad, estando pendiente de intervención quirúrgica de rodillas. **Se condene a la garantía de la estabilidad laboral reforzada**, pago de salarios entre el 13 de enero y el 15 de febrero de 2019, sanción moratoria por no pago de salarios, pago de aportes en pensiones y prestaciones sociales por el tiempo que estuvo fuera de la empresa, sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante fue contratado por Almacenes Éxito S.A. el día 12 de julio de 2017, para desempeñar el cargo de auxiliar operativo fruver, devengando un salario mensual de \$968.000, en horarios rotativos de 6:00 a.m. a las 10:00 p.m.; por estar todo el día de pie, se le empezaron a inflamar ambas rodillas desde mediados del año 2018, por lo que acudió a EPS SURA entidad que no le encontró nada en los huesos, autorizándole resonancia magnética y luego de ello, le fue diagnosticado un *desgarro de la raíz meniscal medial con extrusión femorotibial de menisco*; el especialista en ortopedia le aconsejó esperar para verificar si el problema continuaba y determinar si era

necesaria intervención quirúrgica, el profesional salió a vacaciones, volvió a la EPS ya que continuaba con deterioro de rodillas, siendo incapacitado por un término inicial de tres (3) días desde el 17 de diciembre de 2018 y se extendió hasta el 13 de enero de 2019.

Sostiene que sobre la incapacidad inicial y su prórroga, notificó vía telefónica a su empleador por intermedio del Supervisor Wilmar Marín y por ello **no presentó los documentos expedidos por EPS SURA contentivos de esa certificación de salud.**

Explica que el día 11 de enero de 2019, fue notificado de una comunicación fechada el 31 de diciembre de 2018, citándolo a rendir descargos el día 5 de enero de 2019 a las 11:00 a.m. en la oficina de Gestión Humana de Envigado, por no haberse presentado a trabajar o no haber dado ninguna información de su inasistencia al empleador; el 12 de enero siguiente recibió notificación sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa, estando incapacitado, con procedimientos quirúrgicos pendientes de realizar y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Promovió Acción de Tutela conocida por el Juzgado Quince Penal Municipal con Función de Control de Garantías, accediéndose a la protección constitucional, condicionada al agotamiento de la demanda ordinaria dentro de los tres (3) meses siguientes, con condena al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, valor que fue pagado por la demandada, pero esta última orden fue revocada en segunda instancia por el Juzgado Veinte Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín y por ello fue obligado a retornar el dinero en cuotas mensuales de \$250.000. Tiene programada cirugía de rodilla derecha y queda pendiente la del miembro inferior izquierdo.

Respuesta a la demanda:

ALMACENES ÉXITO S.A. a través de apoderada judicial, admitió los extremos temporales de la relación laboral, explicando que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y luego fue modificado a término indefinido el día 21 de noviembre de 2017, el salario devengado, los turnos rotativos, la decisión de terminar el vínculo en forma unilateral por justa causa, las decisiones proferidas en Acción de Tutela y el reintegro de la indemnización pagada, la citación a descargos aclarando que fue enviada el 31 de diciembre de 2018. Frente a los demás hechos expuso que no son ciertos o no le constan, aclarando que el cargo fue auxiliar operativo Éxito.

Sobre la situación de salud aducida por el demandante, niega que estuviera todo el día de pie, no tiene acceso a la historia clínica la cual es de carácter reservado, **durante la vigencia de la relación laboral no reportó a su empleador lo que se relata en la demanda, no allegó incapacidad médica antes o después del proceso disciplinario, ni justificó su inasistencia a laborar entre el 17 de diciembre de 2018 y el 2 de enero de 2019, no contaba con restricciones o recomendaciones médicas, ni calificación de pérdida de capacidad laboral, no notificó encontrarse en tratamiento médico y por ello, no tenía criterios de estabilidad reforzada.**

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas prescripción, inexistencia de la obligación, pago, compensación, cumplimiento del derecho, buena fe.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 10 de noviembre de 2022, **absolvió a Almacenes Éxito S.A.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Fernando Giraldo Garcés, a quien impuso condena en Costas, con agencias en derecho en la suma de \$200.000 en favor de la demandada. Contra la decisión **no se interpusieron recursos.**

Alegatos de conclusión:

El apoderado de la demandada reiteró 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

Se conoce la Sentencia de primera instancia en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia, mediante la cual se denegaron las pretensiones del demandante, tendientes a que se declare que para la época en que Almacenes Éxito S.A. dio por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral invocando una justa causa, éste se encontraba cobijado por la protección de estabilidad laboral reforzada, por según él estar incapacitado, revisándose si este hecho fue probado y puesto en conocimiento del empleador.

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

No es objeto de discusión por haber sido aceptado con la respuesta a la demanda, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, iniciado el 12 de julio de 2017, modificado a término indefinido el 21 de noviembre de ese año (ver también folios 27 a 32 archivo 04), para desempeñarse el demandante en el cargo de auxiliar operativo Éxito; vínculo que fue finalizado por Almacenes Éxito S.A. en forma unilateral invocando justa causa, mediante comunicación de fecha 12 de enero de 2019, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“...Referencia: Terminación de contrato de trabajo con justa causa.

Me permito comunicarle que ALMACENES EXITO S.A. ha decidido dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo suscrito con usted a partir de la fecha 02 de enero del 2.019 con base en los siguientes hechos:

*Se reportó a la Jefatura de Gestión Humana que **desde el día 17 de diciembre del año en curso, usted estaba programado para laborar en la dependencia a la cual pertenecía -Éxito Envigado-y desde esta fecha anteriormente mencionada donde usted no se ha presentado a laborar, tampoco ha manifestado, llamado, o entregado los debidos soportes a sus Jefes inmediatos o al almacén para que justifiquen las razones por las cuales presenta hasta el día de hoy una ausencia a su lugar de trabajo, lo que es considerado para la Compañía como un abandono de cargo.***

ALMACENES EXITO S.A, por considerar que esta irregularidad constituye una falta grave en contra de sus obligaciones y deberes, ha tomado esta decisión de finalizar su contrato laboral y con justa causa, de acuerdo a lo dispuesto en el decreto 2351 de 1965, artículo 7 literal a), en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 79 numeral 28 y demás disposiciones legales, reglamentarias y contractuales.

Por lo tanto, sírvase presentarse a la oficina de Nómina, en la Regional Antioquia con el fin de hacerle entrega de los salarios pendientes y de las prestaciones sociales a que tenga derecho...” (Negritas fuera de texto, folios 120 archivo 01 y 34 archivo 04).

El Juez de primera instancia concluyó que, conforme a la prueba obrante en el proceso, **la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal objetiva**, consistente en la inasistencia injustificada del trabajador para desempeñar las labores para las cuales fue contratado, calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo; habiéndose declarado confeso por la inasistencia a la audiencia de conciliación, respecto al hecho de nunca haber acreditado ante su empleador haber estado incapacitado durante la vigencia del contrato de trabajo.

Sobre el tema objeto de estudio, el **artículo 26² de la Ley 361 de 1997, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.**

² 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”

³ Discapacidad

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 de 2018**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, 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...**” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia **SL-2548 de 2019**, reiterada en la **SL-5411 de 2021**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregonan 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).

En la **Sentencia SL-1152 del 10 de mayo de 2023**, reiterada en **SL-2290 del 26 de septiembre de 2023**, explicó que **“...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”**; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada** del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre ellas, que para solicitar el amparo **el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, pudiendo el empleador desestimar la presunción de despido discriminatorio, acreditando que se cumplió una causal objetiva o justa causa;** texto que se transcribe en extenso dada su pertinencia, veamos:

“...En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La 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;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por

probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido 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.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- **Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad** (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) **y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.**
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al **empleador** le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, **puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa**, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en

igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características...” (Negritas y subrayas fuera de texto).

Descendiendo al caso bajo análisis, tenemos que, ante la inasistencia del demandante a la audiencia de conciliación, el *a quo* aplicó la consecuencia contenida en el numeral 1º del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, presumiendo ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito, entre ellos, el hecho de nunca haber acreditado ante su empleador haber estado incapacitado durante la vigencia del contrato de trabajo; confesión que admite prueba en contrario conforme lo dispone el artículo 197 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Prueba que brilla por su ausencia en este proceso, puesto que **el demandante no aportó siquiera, la certificación sobre los periodos de incapacidad que afirma le fueron expedidos por la EPS SURA, entre el 17 de diciembre de 2018 y el 13 de enero de 2019**, pues aunque adjuntó apartes de historia clínica con atenciones médicas, de la documental no se extrae ningún dato referente a prescripción de incapacidades; por tanto, la ausencia de prueba que soporte el hecho en que fundamenta su pretensión, conlleva indefectiblemente a emitir una decisión absolutoria; tal como concluyó el Juez de primera instancia.

Sumado a lo anterior, desde la presentación de la demanda afirma en el hecho séptimo que “...Debido a que se encontraba incapacitado, **el demandante no presentó dentro de ese tiempo de incapacidad los documentos contentivos de la incapacidad que le fueron expedidos por la EPS SURA...**”.

Tampoco demostró el hecho de haber dado aviso vía telefónica al Supervisor Wilmar Marín, como afirmó en el hecho sexto de la demanda, pudiendo haber procurado el testimonio de dicha persona para que confirmara tal situación, lo cual no hizo, anotándose que **la parte demandante no solicitó siquiera el decreto de prueba testimonial alguna.**

Por su parte, **el empleador demandado acreditó que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, tuvo fundamento en una justa causa comprobada**, calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, **ante la inasistencia injustificada del trabajador al puesto de trabajo**; lo que constituye una causal objetiva que **lo exonera de solicitar autorización previa de despido ante el Inspector del Trabajo**, de tenerse estabilidad laboral reforzada.

Rindieron testimonio, Miltong Laureano Jiménez Urreño Jefe de Personal, quien suscribió la carta de terminación del contrato de trabajo y describió el procedimiento surtido previamente, explicando que la compañía no conoció justificación para la inasistencia del demandante durante los días aludidos y menos sobre el periodo de incapacidad aducido; **Alejandro Angarita Martínez Médico responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**, conocedor del caso médico del demandante quien registra más de 1.000 días de ausencia asociado a un tema de rodilla por desgarramiento de meniscos, siendo la última en el año 2019 sin precisar fechas y desconoce si entre diciembre de 2018 y enero de 2019 el demandante aportó alguna incapacidad; **Carolina Echavarría Sánchez Jefe Regional de Recursos**

Humanos quien reitera el procedimiento seguido previo a la terminación del contrato de trabajo por inasistencia injustificada; explicándose que en estos casos corresponde al trabajador reportar la incapacidad una vez es enterado de ella, a través de su jefe inmediato, auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo o aplicativo interno donde puede cargar la documentación.

De otro lado, obra en el expediente el **Reglamento Interno de Trabajo**, estipulándose en el artículo 58 que “...**Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato dentro del primer día de enfermedad**, y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. **Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen médico...**” (Negritas fuera de texto, archivo 11).

Así mismo, el **artículo 71° ibídem** establece como **obligaciones especiales del trabajador** “...1. **Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados**; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. 10. **Estar debidamente dispuesto en su sitio de trabajo ... prestar el servicio de manera puntual, cuidadosa y diligente...**”. Por su parte, el **artículo 73° prohíbe a los trabajadores** “...5. **Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar de trabajo...**”.

A su vez en el **artículo 79** se calificaron como **faltas graves que dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador**, las siguientes “...4) *Los retardos o faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistemática ...* 8) *El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez ...* 28) *La falta total al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de la empresa, aún por la primera vez...*”. Igualmente, el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965, contempla como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador “6° ... **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...**”.

Si bien es cierto, el demandante presentaba afecciones en salud en periodos anteriores por lo cual recibió atención médica y el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo informó que registraba alrededor de 1.000 días de ausentismo, lo que podría dar lugar a analizarse si gozaba de estabilidad laboral reforzada, también lo es que, **no demostró estar incapacitado por el tiempo de ausencia injustificada que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo, esto es, entre diciembre de 2018 y enero de 2019**, menos aún haber enterado a su empleador de tal situación, como era su deber y así está consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo; **estando comprobada la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo**, esto es, la ausencia a trabajar sin justificación y así, si en gracia de discusión se entendiera que gozaba de estabilidad laboral reforzada por estar discapacitado, se desvirtúa que fuera hubiera mediado discriminatorio.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia al haberse conocido en el grado jurisdiccional de Consulta; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 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 la fecha y procedencia conocidas que se revisa en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia, 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 por quienes en ella intervinieron.

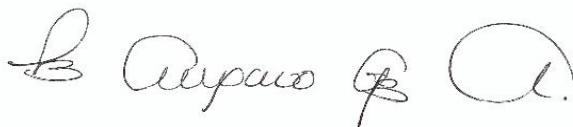
Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



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

HACE SABER:

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

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LUIS FERNANDO GIRALDO GARCÉS**
Demandado : **ALMACENES ÉXITO S.A.**
Radicado : **05266 31 05 001 2019 00388 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada por Discapacidad, habiéndose reintegrado por orden de Juez de Tutela-
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 236

FECHA SENTENCIA: 24 de noviembre de 2023

Fijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 5:00 p.m.

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