



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintiséis (26) de abril dos mil veinticuatro (2024)

S21-134

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO**
Demandado: **DOBLAMOS S.A.**
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.
Radicado No.: 05001-31-05-006-2018-00021-01
Tema: estabilidad laboral reforzada
Decisión: **CONFIRMA absolución**

Link: [05001310500620180002101](https://expediente.digita.gov.co/expediente/05001310500620180002101) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 14** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 15 de agosto de 2017 hasta el día 31 del mismo mes y año, cuando fue despedido en estado de debilidad manifiesta luego de sufrir un accidente de trabajo que lesionó su mano de derecha, se condene a la sociedad DOBLAMOS S.A. a REINTEGRARLO, cancelando los salarios, prestaciones y aportes a seguridad causados durante el tiempo de desvinculación, además de la indemnización correspondiente a 180 días de salario. Igualmente pretende el pago

de los subsidios por incapacidad que las entidades que administran el sistema, por cualquier causa, se nieguen a conceder. Que además la ARL reconozca el origen del suceso y asuma las prestaciones asistenciales y económicas frente al mismo. Y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 15 de agosto de 2017 firmó un contrato de trabajo a término fijo con la empresa DOBLAMOS S.A. por el termino de 3 meses para desempeñar la labor de operario puente de grúa.
- ✓ Que el salario era de \$951.106 mensuales.
- ✓ Que su jefe directo era el señor Jonathan, supervisor de planta.
- ✓ Que en el examen de ingreso no se le detectó ninguna dolencia.
- ✓ Que 10 días después de iniciar labores, concretamente el viernes 25 de agosto de 2017, sobre las 7 pm, es decir, encontrándose en su turno de 2pm a 10pm, recogiendo unas vigas en la mesa de corte, se paró sobre una de ellas, la misma se levanta, pierde el equilibrio y cae sobre la mano derecha, presenta un fuerte dolor y aquella se inflama inmediatamente.
- ✓ Que le informó lo ocurrido al señor Edwin, persona de seguridad y salud en el trabajo, pidiéndole que reportara el accidente, aquel se negó y lo envió para la casa para que se pusiera paños de agua tibia y que se tomara dos tabletas de diclofenaco, aduciendo que NO era nada grave, lo que le replicó al día siguiente. El domingo descansó.
- ✓ Que en el turno del lunes 28 de agosto, 6 am a 2 pm, al persistir síntomas, informa lo sucedido al señor Jonathan, a la señora Vera, directora de salud ocupacional, quien estaba en compañía de Viviana. La segunda de estas, dado su experiencia de 20 años como enfermera, advierte que tiene una cuerda levantada, le vendan la mano y le aplican diclofenaco en crema, vendaje que también le hacen el 29, 30 y 31 de agosto, día en el cual continúa con dolor e inflamación, pero es llamado a Gestión Humana donde Natalia le entrega la carta de terminación de contrato arguyendo que se encontraba en período de prueba.
- ✓ Que el día 4 de septiembre, en el examen médico de egreso, le diagnostican traumatismo del tendón y musculo extensor del pulgar a nivel de la muñeca y la mano y se le recomienda evaluación del pulgar derecho. Narra como a través de la empresa logró una cita con la ARL, siendo atendido el 9 de septiembre, le formulan medicamentos y RX, lo remiten a ortopedista, quien ordena TAC que fue realizado en la Clínica Manuel Uribe Ángel.

- ✓ Que el tratamiento fue interrumpido por la ARL SURA dado que no existía reporte del accidente de trabajo, el cual requirió infructuosamente a su empleador, el que posteriormente remite un informe de investigación diciendo que *para la empresa no es accidente de trabajo*.
- ✓ Que dado su estado de salud, consulta de manera particular, diagnosticándole fractura del primer metatarsiano. El caso fue remitido a la EPS, encontrándose a la espera de una cirugía, entidad que le está prescribiendo las incapacidades.
- ✓ Que se encuentra afiliado a la EPS MEDIMAS y a la AFP PROTECCIÓN S.A.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Las entidades demandadas controvertieron el derecho pretendido.

Inicialmente se pronunció DOBLAMOS S.A. aceptando los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo, modalidad, salario y la causa de terminación por período de prueba, momento para el cual no estaba incapacitado, ni tenía restricciones o recomendaciones médicas. Niega la existencia de un accidente, aduciendo que el demandante no reportó de manera inmediata la causa, tampoco existían reportes de una eventual atención por parte del área de enfermería, sólo en forma posterior, ni existían testigos del hecho, sumado a que el actor, en los servicios médicos de San Ignacio refiere un resbalón de 50 cm, y ante el médico particular de la Clínica el Rosario, modificó la versión aduciendo una caída de 1.50 mts, lo que era cuestionable dado que las funciones NO implicaban trabajo en alturas, concluyendo que el presunto accidente NO ocurrió en las instalaciones de la empresa. No le constan las conversaciones sostenidas entre subalternos. Aclara que el médico que efectuó el examen de egreso, no diagnosticó al accionante, sólo hizo una remisión para evaluar el pulgar derecho. Se pregunta cómo era posible argüir un fuerte dolor permanente, no asistir oportunamente a la EPS y continuar ejerciendo su función sin limitación alguna. Señala que el demandante no acataba con agrado instrucciones del jefe directo, y se refería de manera irrespetuosa. Le causa extrañeza, en atención al estado de salud que alude, la vinculación con otro empleador a partir del 9 de octubre de 2017.

Por su parte ARL SURA expone que el evento que el demandante afirma ocurrió el 25 de agosto de 2017, no corresponde a la definición de un accidente de trabajo, razón por la cual considera que las prestaciones económicas pretendidas, debían ser asumidas por la EPS, por cuando no pudo establecerse criterios de causalidad con la actividad laboral, existiendo divergencias entre la versión del afiliado ante la EPS y la empresa, cuya investigación reportó que no existían ni testigos, ni videos. Agrega que el actor estuvo afiliado por parte del empleador accionado, desde

el 15 de agosto de 2017 hasta el 1 de septiembre de ese año. Desconoce la existencia de una cita prioritaria el 9 de septiembre de 2017, aunque reconoce que sí lo atendió y lo remitió a ortopedia por el presunto accidente, brindándole medicamentos y realizándole exámenes, pero con antelación a la calificación del suceso.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 5 de abril de 2021, el Juzgado sexto Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a las entidades demandadas de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por el señor Wilson Alexander Londoño, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 a favor de cada sociedad accionada.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Tras examinar los diferentes medios de prueba, concluyó que el demandante NO cumplió con la carga de la prueba que le asistía, dado que NO acreditó la existencia de un accidente de trabajo, por lo menos NO en la forma descrita, ni siquiera lo reportó al empleador, ningún compañero presenció la *aparatosa caída* pese a estar ubicados a escasos 3 o 4 metros. Tampoco demostró que, al momento de la terminación del contrato, por el estado de salud, fuera beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior sumado a las inconsistencias que se apreciaban en el actor sobre las circunstancias en que ocurrió la presunta caída de cara a las afirmaciones de quien declaró en su condición de compañera permanente, aunado a que otras fueron las razones que motivaron la terminación del contrato en período de prueba, relacionadas con la deficiente ejecución de sus funciones como operario, siendo potestativo del empleador prescindir de aquel en dicho lapso.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA

Que debía tenerse en cuenta que el demandante llevaba 10 días trabajando en la empresa, por lo que no era posible conseguir que alguien atestiguara a su favor.

Destaca que todos los testigos presentados por la empresa eran directivos o supervisores.

Que a voces de la a quo, el demandante continuó laborando, empero, la experiencia indicaba que tras una lesión, *en caliente*, el cuerpo podía continuar en movimiento, seguir caminando; las consecuencias reales del dolor, ocurrían horas después.

Recuerda que el 4 de septiembre se realizó el examen de egreso, oportunidad donde el trabajador no dijo que no hubiese efectuado el reporte, sino que la empresa no quiso hacerlo.

Insiste que el empleador fue quien solicitó una cita con la ARL, y sólo cuando dicha administradora le ordenó realizar una investigación, la efectuó el día 15 de septiembre.

No podía catalogarse como sospechoso o un hecho confesado, el que el actor hubiese admitido que fue atendido por la EPS, toda vez que precisamente ello comportó un hecho de la demanda, situación generada por la negativa de la ARL, de ahí que no fuese el pagador de las incapacidades.

Sostiene que, a voces del empleador, la causa para terminar el contrato de trabajo en período de prueba, fue por el mal ambiente que generaba el subalterno, empero, tratándose de una empresa tan seria, se duele que no mediaran llamados de atención porque aquel no cumplía con las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Señala que en la contestación al hecho noveno, la empresa aceptó que el demandante fue atendido en la enfermería, tornándose improbable que este se fracturara la mano para impedir un despido.

En dichos términos considera que logró demostrar la existencia de un accidente de trabajo, cuyo reporte se negó a efectuarlo el jefe de seguridad y salud en el trabajo, manifestando resultar perjudicial para el actor por el hecho de llevar tan poco tiempo en la empresa.

Que aun suponiendo que otro fuera el origen de dicho accidente, no podía desconocerse que el demandante tenía pendiente un tratamiento médico de la fractura certificada, razón por la cual NO podía ser despedido.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. PRESENTADOS POR EL DEMANDANTE

Expresamente, sumado a los hechos que nuevamente reiteró, señaló que:

Indicó la parte demandada -el supervisor- Jonatan Arenas López- que, el señor WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO le fue terminado el contrato de trabajo porque no superó el periodo de prueba, porque el trabajador generaba inseguridad al pasar la carga por encima de los demás trabajadores, la señora Juez de primera Instancia toma esto como cierto, no obstante la contradicción en que incurre este supervisor, quien ante pregunta de la señora Juez responde que él nunca vio al señor WILSON ALEXANDER que pasara la carga por encima de sus compañeros, que nunca le llamó la atención, no es creíble que lo anterior estuviese sucediendo, que estuviera generando tan alto riesgo y que ni siquiera se le corrigiera.

El Representante legal de DOBLAMOS S.A. reconoce que el trabajador a su ingreso no presentaba ninguna dolencia, reconoce que el trabajador pudo haber sido atendido por el personal de salud ocupacional, dice que presuntamente fue atendido por la señora Bibiana.

Resulta extraño que las personas que se dijo en la demanda tuvieron conocimiento del accidente de trabajo y que atendieron en un momento dado al señor WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO -el señor Edwin, la señora Bibiana y la señora Vera- no hayan sido presentados como testigos por la parte demandada e incluso manifestó su Representante Legal que ya no trabajan con la empresa.

La señora Sonia testigo de la parte demandada no sabe qué clase de contrato trabajo tenía el trabajador, no sabe quién era el supervisor el día del accidente del trabajo, no sabe cuánto trabajó, pero si está segura de la no ocurrencia del accidente de trabajo, indica que el supervisor le informó lo de que el señor LONDOÑO JARAMILLO pasaba la carga por encima de sus compañeros, cuando como ya se dijo, el supervisor JHONATAN manifestó que nunca lo vio, que le contaron.

(...) No obstante, lo anterior, está demostrado que realmente ocurrió un accidente de trabajo, accidente que trajo como consecuencia una fractura en su mano, fractura que debió ser corregida a través de una intervención quirúrgica, de todo lo anterior la entidad empleadora tuvo pleno conocimiento.

Ahora, no obstante, para el día 31 de agosto fecha de la terminación del contrato de trabajo estar vigente el periodo de prueba, al señor Wilson Alexander Londoño Jaramillo NO se le podía dar por terminado el contrato de trabajo pues debido a su estado de salud se encontraba en estado DEBILIDAD MANIFIESTA y Corolario de ello con DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Ello independientemente de la ocurrencia o no -que si ocurrió-, de un accidente de trabajo.

Está plenamente demostrado la existencia del estado de DEBILIDAD MANIFIESTA del señor WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO, y Corolario de ello el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA que le asiste.

Está demostrado -no se encuentra otra justificación- que, la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral e injusta realizada por parte de la empleadora DOBLAMOS S.A. se produjo debido al deplorable y delicado estado de salud del señor WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO, teniendo éste una afectación significativa de su salud, que le causa limitaciones, afectación que fue generada por el accidente de trabajo y del que tuvo pleno conocimiento la entidad

Considera que tales factores NO fueron analizados por la juez, la que dio como cierto que la terminación de contrato fue en atención al periodo de prueba. De esta manera solicita se revoque el fallo y se concedan todas las pretensiones.

2.3.2. ALEGATOS ARL

Considera acertada la decisión adoptada en segunda instancia en cuanto a la no acreditación de la ocurrencia de un accidente, quedando desvirtuado un nexo causal con la lesión de la mano que presentaba el demandante, la que fue debidamente cubierta como de origen común por la EPS y el Fondo de Pensiones.

Cita la noción de accidente de trabajo que contempla el art. 3 de la Ley 1562 de 2012, para destacar que, con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, le brindó atención médica al demandante (medicamentos, radiografía, tomografía) y lo remitió a ortopedia por presunto accidente de trabajo, por cuanto el reporte era extemporáneo, pero todo ello con antelación a la calificación del evento como NO LABORAL.

Sostiene que:

La calificación realizada por la ARL SURA fue realizada luego de un análisis de la información suministrada por el empleador y el trabajador y en ella la entidad indicó:

“Según el análisis realizado, no se establecen criterios de causalidad o de ocasionalidad entre el evento reportado y la actividad laboral, ya que las versiones dadas por el empleador en la EPS y en la empresa no concuerdan, además según investigación de la empresa el trabajador nunca reportó el evento y en los videos de la empresa no se observa ningún hallazgo del mismo”.

La ARL SURA calificó el origen de este evento como NO ACCIDENTE DE TRABAJO, por no existir una causa u ocasión laboral, momento para el cual y antes del presente proceso se evidenció:

- Que no hay historia clínica del día del evento.
- Que el evento se conoció con ocasión al examen de egreso.
- Que la versión dada por el trabajador a la EPS, a la empresa y en el examen de egreso es diferente.
- Que no hay testigos de los hechos.
- Que no se encuentra mecanismo que hubiese podido desencadenar la sintomatología que describe el señor Londoño y,
- Que en los videos de la empresa no se observa ningún hallazgo del presunto accidente.

También considera que en el debate probatorio se presentan múltiples contradicciones, concretamente entre el interrogatorio absuelto por el demandante y los testigos de la empresa, entre ellos el señor Jonathan Arenas quien manifiesta que estuvo en la planta y en empresa el día 25 de agosto de 2017 y no le fue reportado accidente alguno por parte del señor Edwin de Seguridad y Salud en el trabajo, indicando además cumplir el demandante con toda la jornada laboral sin realizar reporte alguno.

Que adicionalmente, obra en el expediente historia de la Clínica el Rosario del 18 de octubre de 2017 (mes y medio después del supuesto accidente), que no coincide con la versión dada por el demandante en el examen de egreso realizado el 4 de septiembre de 2017 en cuanto a las circunstancias de la caída.

Que así mismo, de la prueba testimonial se concluye de acuerdo con la descripción física del lugar de trabajo, del número de trabajadores de la planta y la cercanía entre estos, que no es posible que ningún compañero de trabajo fuera testigo del evento, como lo afirmaba el demandante, menos aun si, tal y como lo manifestaba la testigo de la empresa Sonia Olaya, en el puesto de trabajo interactuaban varias personas, utilizaban como herramienta el puente grúa, sumado a que el día 25 de agosto de 2017 no se presentó ninguna novedad en ese lugar.

Que también existe contradicción entre el interrogatorio absuelto por el actor y la testigo Claudia Zuleta quien para la fecha del supuesto accidente convivía con el demandante. Aquella manifiesta que el señor Londoño, el día del accidente, acudió a urgencias, pero no recuerda al respecto ningún detalle, contrario a lo confesado por el demandante, quien claramente acepta que ese día no acudió al servicio de urgencias.

Que de la prueba recaudada en el proceso, no ras posible declarar la existencia de un accidente de trabajo el día 25 de agosto de 2017, razón por la cual era dable concluir que el origen de la lesión era común y que se presentó con posterioridad a la fecha antes indicada.

Que al no ser posible establecer la existencia de un riesgo laboral, las prestaciones asistenciales y económicas se encuentran excluidas del Sistema de Riesgos Laborales, razón por la cual, la EPS MEDIMAS y el Fondo de Pensiones, le reconocieron las incapacidades emitidas, sin mediar reclamación alguna a la ARL.

3. PROBLEMA JURÍDICO

El análisis se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro del trabajador, examinando si el empleador, sociedad DOBLAMOS S.A., se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo el señor Wilson Alexander Londoño Gaviria es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquel 31 de agosto de 2017, cuando culminó el contrato de trabajo en período de prueba.

Concomitantemente se examinará si se acreditó la existencia de un accidente de trabajo para efectos de esclarecer las eventuales obligaciones de la ARL en torno a las prestaciones económicas que debió reconocer.

4. CONSIDERACIONES

Pretende el demandante no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba como operario de puente grúa al servicio de la sociedad DOBLAMOS S.A., sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que para el 31 de agosto de 2017, data del fenecimiento del contrato, tenía pendiente un tratamiento médico, incluso ello lo replica el recurso de alzada, y añade que el mismo devenía de un accidente de trabajo en el que se lesionó la mano derecha, siendo diagnosticado, con posterioridad, con fractura del primer metacarpiano. A su juicio, dichas circunstancias, y por sí solas, al margen del origen del evento, impedían la culminación del vínculo sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente, en tanto el empleador, calidad que para el caso acepta dicha sociedad demandada, aduce que su subalterno, por lo menos para la fecha de terminación del contrato, NO era beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no estaba incapacitado ni discapacitado, tampoco tenía restricciones médicas, incluso desconoce la profesionalidad del diagnóstico, aunado a que su desvinculación como trabajador obedeció a la insatisfacción que generó el desempeño de aquel en el período de prueba.

Bajo este panorama, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al

trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario¹, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

La Guardiania de la Constitución² destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o

¹ Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

² En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

expiración del plazo pactado o las potestades que emergen del período de prueba, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva (como sucede en este caso), para fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria³, criterio replicado con posterioridad.

He ahí un primer obstáculo que comienza a desdibujar la prosperidad de la súplica, pues NO estamos en presencia de un despido, sino ante la materialización de la facultad que el legislador le otorgó al patrón de culminar una relación laboral invocando un período de prueba. En principio, ello impediría que se presuma que la terminación necesariamente constituyó un acto de discriminación

Consúltese la misiva que obra a folio 24 del archivo 01, así:



Señor
WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO
Conductor
DOBLAMOS S.A.

Asunto.- Terminación unilateral de contrato de trabajo

En mi calidad de director de Gestión Humana, le informo que la Empresa ha decidido de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo suscrito con Usted a **partir de la fecha** por encontrarse Usted en **Periodo de Prueba**.

Por lo anterior, hacemos entrega del paz y salvo correspondiente, para su diligenciamiento.

Le informamos que usted puede realizar los exámenes médicos de retiro dentro de los cinco días posteriores a la fecha de terminación del contrato. Si transcurrido el término antes indicado usted NO se practica el examen médico de egreso, se entenderá que lo omite y asume la responsabilidad sobre su estado de salud.

³ Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

Sin embargo, como se dijo, tal potestad puede ser utilizada inadecuadamente para cubrir el verdadero móvil que generó la ruptura de la relación, dado que bien puede suceder que la condición clínica del empleado comporte la génesis de la determinación y este oculta bajo aquel ropaje.

Empero, sumado a ello, otra falencia se detecta y es que para el 31 de agosto de 2017, el empleador NO era conocedor las afecciones que posteriormente menguaron la salud del demandante, que ,incluso y en gracia de discusión, tampoco se encontraba dentro del grupo poblacional objeto de dicha garantía, perviviendo para el patrono, como en efecto lo hizo, la facultad de fenecer el vínculo sin necesidad de solicitar algún tipo de autorización.

Para entender tal apreciación debemos de acudir a recientes criterios jurisprudenciales.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

“(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; (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.”

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o 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 PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
--	---

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo, debidamente conocida por el empleador*, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltese las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si un empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que recientemente sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierne en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo.**

(ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**
- 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 (...)

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 no se funda en una causa objetiva** o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

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.

Debe pues examinarse, NO sólo el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud de la reclamante, sino además encasillarlas en los criterios reseñados en la providencia en mención, pues **NO cualquier afectación a la salud genera una estabilidad laboral reforzada**.

Y es aquí donde nos preguntamos ¿existía alguna condición médica que afectara el desempeño de las funciones del actor aquel agosto de 2017? Ciertamente una gran discusión medio entre las partes en torno a la existencia o no de un accidente, pero al margen de ello, y aun partiendo de la hipótesis de su existencia, habría de acudirse a la confesión del actor vertida en el interrogatorio absuelto cuando señaló que después del suceso continuó su jornada normal; con claridad y espontaneidad, reseña las circunstancias en que el 25 de agosto al perder el equilibrio, tuvo una caída desde su propia altura, afirma que se paró, se quitó el guante, miró la mano, advirtió una torcedura del dedo y comenzó a inflamarse, refiere que ninguno de los 10 compañeros aledaños (6 armadores y 4 soldadores) se percató de lo sucedido, sumado a que llevaba pocos días trabajando y la relación era de *buenos días buenas tardes*. Reconoce además que ese día NO fue al servicio de urgencias, sólo tomó medicamentos y se puso paños de agua caliente.

Similar versión replica la testigo Claudia Zuleta Villa, quien se identificó como compañera permanente de la época. Evidentemente NO presenció el accidente, pero conoce el manejo que se le dio a la lesión, aunque ciertamente sus dichos pierden fiabilidad cuando se muestra

dubitativa en diversos aspectos, no porque pretenda ocultar la verdad, sino porque no la recuerda.

Pero lo que en este punto se quiere destacar, es el mínimo impacto que, de existir, tuvo aquel accidente de cara al ejercicio de las funciones para las cuales fue contratado el señor Wilson Alexander. Y aunque aquel sostiene que el accidente no fue reportado por negligencia de su empleador, dado que comunicó lo acontecido a un compañero de nombre Edwin, y DOBLAMOS S.A. a su vez se duele del silencio del subalterno, al no acudir oportunamente a Jonathan, supervisor del turno, cuestionando así la veracidad de sus palabras, la cronología del suceso, y la existencia de una lesión en el desarrollo de la jornada, en este punto, donde se debate la viabilidad de un reintegro, tales aspectos pierden importancia, pues, se insiste, lo relevante es que dicho suceso, por lo menos para ese momento histórico en que la empresa prescindió de sus servicios, no revestía ninguna magnitud. Su condición de salud NO le impedía o dificultaba la realización de sus funciones, ejecutadas con absoluta normalidad, al margen que se presentara o no una inflamación en la mano, que sólo posteriormente, cuando ya no era oponible al empleador por la ruptura de la relación, se estableció que se debía a una fractura.

Incluso aun suponiendo que días después del presunto accidente, pero en vigencia del contrato, el actor acudiese a la enfermería de la empresa por una inflamación de la mano, dicha circunstancia lejos estaría de activar un fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada, panorama bajo el cual se desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígame una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, o presentara una alteración mínimo de salud, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse *una afectación grave a la salud* que afecte la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales (lo que tampoco se demostró), eventos en los que la jurisprudencia constitucional SÍ ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando media un despido (inexistente para este caso) y se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Y es que, a efectos de examinarse la existencia de una deficiencia, para el caso física, en contraste con las exigencias del entorno laboral, y la interacción entre estos dos factores, sólo contaríamos con la versión del accionante, que por demás ni siquiera alude a una alteración

significativa de una patología en el desempeño cotidiano de funciones. Incluso aceptó que inició a trabajar el 9 de octubre de ese año en otra empresa (es decir, 39 días después), le realizaron examen médico de ingreso sin reportarse alguna situación médica especial.

Aclárese en este punto, que la evolución de la enfermedad debe examinarse al 31 de agosto de 2017 momento de la culminación del vínculo, es decir, NO puede evaluarse esas dinámicas o roles laborales con apego a lo que, en meses posteriores, haya acontecido en su salud.

NO desconoce la Sala que la condición clínica del accionante varió significativamente, la salud es un estado cambiante, pero eso sólo ocurrió con posterioridad a su desvinculación, de ahí que los múltiples apartes de la historia clínica que allega, e incluso las incapacidades prescritas, den cuenta de hallazgos médicos para septiembre, octubre y noviembre de 2017, y enero de 2018. Incluso, habría de cuestionarnos si el manejo tardío de una lesión pudo influir en una complicación o disfuncionalidad mayor.

En otras palabras, que el actor hubiese tenido que ser intervenido quirúrgicamente meses después de culminado el contrato, NO implica que inexorablemente tenía una condición medica grave o notoria, cuando la empresa prescindió de sus servicios.

En este aspecto resultan claras las versiones de los testigos allegados por la empresa, se trata de la señora SONIA OLAYA LÓPEZ, coordinadora de producción, y el señor JONATHAN ARENAS CALLE, supervisor de estructuras. Son coincidentes en señalar que el trabajador NO activó los conductos regulares para efectos de reportar oportunamente el presunto accidente de trabajo, sumado a que nadie presenció el hecho, y sólo días después algo mencionó. Sus afirmaciones permiten entender porque NO era factible establecer un nexo de causalidad, o inferencia de un factor de riesgo propio de su rol laboral. Además, indican que las deficiencias en el manejo del puente grúa por parte del actor, quien generaba un alto movimiento de péndulo con las pesadas cargas, aunado a quejas de compañeros que referían que las transportaba pasando por encima de aquellos, causando temor por una eventual caída de los insumos, fueron los aspectos realmente valorados por el área encargada para prescindir de los servicios del accionante. Es decir, nada tenía que ver la eventual inflamación con aquella determinación del empleador, inflamación que por demás, conforme lo advertido por ambos testigos, ninguna incidencia tuvo en la ejecución normal del contrato mientras estuvo vigente, ninguna molestia exteriorizó pese a que el oficio requería la manipulación de objetos pesados y utilización de ambas manos.

Bajo este panorama, pierde relevancia la dificultad que eventualmente tuviese el actor para allegar algún testigo, pues aun suponiendo que en sus condiciones, debido al exiguo lapso que duró la relación, estuviese enfrentado ante lo que la doctrina a denominado una *prueba diabólica*, lo cierto es que NO tendría la vocación de cambiar el rumbo del fallo, cuando ni la versión del propio demandante da cuenta de la gravedad de la lesión para aquel 31 de agosto de 2017, tampoco se encontraba incapacitado o con un tratamiento médico en curso.

De esta manera, se reitera, que si bien al plenario se allegó historia clínica que da cuenta que el actor debió acudir al médico en varias oportunidades, que comenzó un tratamiento y que finalmente fue intervenido quirúrgicamente, lo cierto es que todo esto ocurrió con posterioridad al fenecimiento del vínculo laboral, por lo que para el empleador no era una situación previsible, sumado a que en el examen de retiro realizado el 4 de septiembre de 2017 (fl 203 archivo 01) solo se deja constancia de que el pulgar derecho requiere ser valorado por la EPS, así:

Anexo 2

CERTIFICADO MEDICO DE APTITUD LABORAL



SERVICIOS MEDICOS SAN IGNACIO SAS
NIT: 890933726-1

HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL
Certificado de aptitud: 8433506-154488

Fecha Cierre: 04/09/2017 08:10

INFORMACIÓN GENERAL

Fecha y Lugar:	04/09/2017	MEDELLIN	Tipo de Examen:	EGRESO	
Paciente:	WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO		Identificación:	8433506	
Género:	MASCULINO	Edad: 36	Teléfono:	3710327	Móvil: 3206454715
Fecha Nacimiento:	20/11/1980		Cargo:	OPERARIO PUENTE GRUA	
Estado Civil:	UNIÓN LIBRE		EPS:	CAFESALUD EPS	
Dirección:	CRA 59 A # 64 - 11 INT 102		Escolaridad:	BACHILLERATO	
Empresa:	DOBLAMOS S.A.		Peso: 67 Talla: 159 IMC: 27		

EXÁMENES DE DIAGNÓSTICO LABORAL REALIZADOS

MEDICINA OCUPACIONAL		USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL, PAUSAS ACTIVAS, HIGIENE POSTURAL
TABLA DE SNIEL	ANORMAL	
EVALUACION OSTEOMUSCULAR	ANORMAL	

CONCEPTO DE APTITUD LABORAL

EGRESO QUE REQUIERE EVALUACIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Observaciones: REPORTA INCIDENTE QUE NO FUE REPORTADO COMO ACCIDENTE LABORAL. SUGIERO EVALUACIÓN EN SU EPS.

Tipo de Restricción	Condiciones, Factores, Agentes Asociados	Permanente
NO		
Ingresar al Sistema de Vigilancia Epidemiológica o Programa de Prevención y Promoción		
NO		
Información de Remisiones		
MÉDICA GENERAL EPS	EVALUAR PULGAR DERECHO	

Dicha circunstancia NO esta llamada a limitar las facultades de DOBLAMOS S.A. en cuanto a prescindir del trabajador en período de prueba.

Frente al origen, bastará con decir que, al NO acreditarse la existencia de la caída en la jornada de trabajo o en ejecución de la actividad para la cual fue contratado el señor Wilson Alexander, y

muchos menos que ello hubiese alterado la funcionalidad del dedo, debido a una fractura avizorada en una ayuda diagnóstica meses después de fenecido el contrato, inocuo se torna adentrarnos en disquisiciones puntuales en torno a la noción de accidente de trabajo o factores de riesgo, para determinar la profesionalidad de la lesión.

Ahora, no pasa desapercibido para la Sala la existencia de un reporte tardío de accidente de trabajo, acompañado de una investigación (fls. 26 a 30 archivo 01). Sin embargo, allí se anota que se realizó por exigencia del *proveedor* cuando el actor acudió una semana después a servicios médicos en San Ignacio endilgándole profesionalidad al evento, pero sin existir certeza del hecho, precisamente por falta de prueba, dado que ningún compañero lo presencié y tampoco se evidenciaba en los videos de las cámaras de seguridad.

Las circunstancias descritas NO tienen la vocación de activar una estabilidad laboral reforzada en favor del aquí reclamante, los contratos son finitos y lo que prohíbe la norma es que se fenezca en razón de su limitación, móvil que NO se aprecia en el acervo probatorio.

En consecuencia, se confirmará la decisión adoptada en primera instancia, por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de las entidades demandadas.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 5 de abril de 2021 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 8.433.506,

contra **DOBLAMOS S.A. y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de las entidades demandadas.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

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:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	WILSON ALEXANDER LONDOÑO JARAMILLO
Demandado:	DOBLAMOS S.A.
	SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.
Radicado No.:	05001-31-05-006-2018-00021-01
Tema:	estabilidad laboral reforzada
Decisión:	CONFIRMA absolución
Fecha de la sentencia:	26/04/2024

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> 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 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/04/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario