

**TEMA: FUERO DE SALUD** - las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal, e inclusive tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. / **PREAVISO** – se debe avisar dentro de un término no inferior a los 30 días y es posible acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, su final improrrogable.

**HECHOS:** se declaró probada la excepción de improcedencia del reintegro por inexistencia de estabilidad laboral reforzada declarada de oficio en favor de la sociedad demandada. Y se absolvió a Colpensiones de las pretensiones incoadas en su contra. La activa se apartó de la determinación adoptada, pregonando que el CST no avala que el preaviso de la terminación se surta desde el mismo momento de la vinculación, por ser un acto de coacción que se constituye en ilegal, además que el fin del contrato no se dio por virtud de la terminación del plazo, sino por la discapacidad padecida derivada del accidente de trabajo sufrido sin que existiera permiso del Ministerio del Trabajo

**TESIS:** 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 (...). (...) no es suficiente contar con cualquier afección de salud como lo quiere hacer ver el apelante, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal, e inclusive 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). Tampoco puede pregonarse que esa protección permanezca en el tiempo bajo una concepción indefinida, pues es desde ahí que debe darse estudio a los parámetros enseñados por la jurisprudencia para definir si en efecto, la condición del trabajador fue el móvil que dio paso al fenecimiento del vínculo por virtud de estar ante un obstáculo para su eficaz desempeño (...). (...) las alteraciones médicas producidas no alcanzaron para septiembre de 2017 una relevancia tal para ser merecedora la promotora de la acción de la protección foral a efectos de proscribir la discriminación por motivos de discapacidad y que deba existir una intervención judicial con miras a propender por su permanencia en el empleo, no existiendo un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la falencia (...). A lo anterior se suma la existencia de una causal objetiva en la que la demandada basó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de la actora, y estuvo enmarcada en el cumplimiento del plazo pactado, pues ha quedado demostrado en este trámite que desde la contratación realizada el 07 de marzo de 2017 la fecha final del vínculo se estipuló para el 06 de septiembre de 2017, encontrando esta Sala de Decisión que en esta modalidad fija se parte del hecho de un plazo determinado y, además, se contempla en la ley la posibilidad de prorrogarlo, pero tanto empleador como trabajador pueden darlo por terminado dentro del propio margen de libertad contractual, con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, cuya finalidad no es otra que enterar al colaborador de la determinación de no conservarlo en su nómina de trabajadores para permitirle contar con un

tiempo razonable para reubicarse en otra actividad productiva; por manera que teniendo en cuenta que para el asunto el plazo pactado lo fue de 6 meses, no se vislumbra ilegalidad en el preaviso entregado el 07 de marzo de 2017 – mismo día de la suscripción del contrato (...).

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 08/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, ocho (8) de noviembre 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 GLORIA EUGENIA MONSALVE VELÁSQUEZ contra DIVERSAS S.A.S., con vinculación de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES- (Pág. 307 Archivo 01)(Radicado 05001-31-05-007-2019-00592-01).

### ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 06 de septiembre de 2017, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir además del pago de aportes desde el despido hasta el momento de la reinstalación, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, intereses de mora y la indexación. En subsidio, busca el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, la reliquidación de sus prestaciones sociales, y la sanción moratoria del artículo 65 del CST junto con las costas del proceso.

Para fundamentar sus aspiraciones sostuvo que prestó sus servicios a la empresa demandada entre el 01 de enero de 2013 y el 06 de septiembre de 2017 mediante varios contratos a término fijo, siendo el último período de contratación del 07 de marzo de 2017 al 06 de septiembre de 2017, desempeñando el cargo de oficios varios, percibiendo una remuneración equivalente a \$740.000 más el auxilio de transporte. El 25 de mayo de 2017 sufrió un accidente de trabajo cuando se encontraba ejecutando sus labores, presentando *“traumatismos y contusión con limitación funcional en codo izquierdo, dolor en flexión, extensión y pronación, equimosis no deformidad, epicondilitis postraumática, edema secundario, debilidad en agarre”*, lo que no le permitió presentarse a trabajar desde ese momento, y pese a las recomendaciones emitidas el 31 de agosto de 2017 no pudo reintegrarse a su puesto de trabajo por su condición de salud, circunstancia de la que tuvo conocimiento la empresa. Explica que la sociedad no renovó el contrato de trabajo a partir del 06 de septiembre de 2017 sin que hubiera existido preaviso con al menos 30 días de antelación. Presentó acción de tutela para obtener su reintegro, la que fue denegada. Agregó que la ARL Positiva emitió un dictamen que se encuentra pendiente de recursos y que las prestaciones sociales, no fueron reconocidas en debida forma porque no se estimaron adecuadamente los reales límites de la relación ni el IBL correspondiente. El 31 de julio de 2019 se radicó petición para obtener la información relacionada con el vínculo contractual sin obtener respuesta.

DIVERSAS S.A.S. emitió pronunciamiento aceptando el vínculo que existió con la demandante y el accidente de trabajo sufrido que derivó en unas incapacidades, última que data del 30 de junio de 2017, pero niega que para el momento del despido contara con alguna condición de salud relevante para impedir la terminación que ocurrió por la expiración del plazo pactado previo aviso entregado con antelación superior a los 30 días, momento en el que no se encontraba incapacitada ni en tratamiento médico, asegurando haberse entregado la liquidación de prestaciones sociales acorde a los mandatos de ley. Como excepciones de fondo formuló las de demanda temeraria, existencia de pago total y terminación del contrato por vencimiento de término.

COLPENSIONES por su parte, vinculada por auto del 06 de noviembre de 2019 (Pág. 307 Archivo 01) afirmó no constarle ninguno de los supuestos fácticos expuestos con oposición a lo pedido por ausencia de sustento jurídico. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación demandada y falta de derecho para pedir, falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe, prescripción y/o caducidad de la acción e imposibilidad de condena en costas.

Por decisión que se emitió el 15 de febrero de 2023 el Juzgado de Conocimiento que lo es el Séptimo Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ probada la excepción de improcedencia del reintegro por inexistencia de estabilidad laboral reforzada declarada de oficio en favor de la sociedad demandada. ABSOLVIÓ a Colpensiones de las pretensiones incoadas en su contra. CONDENÓ en costas a la demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$580.000.

La activa se apartó de la determinación adoptada, pregonando que el CST no avala que el preaviso de la terminación se surta desde el mismo momento de la vinculación, por ser un acto de coacción que se constituye en ilegal, además que el fin del contrato no se dio por virtud de la terminación del plazo, sino por la discapacidad padecida derivada del accidente de trabajo sufrido sin que existiera permiso del Ministerio del Trabajo, afirmando que el trabajador solo requiere que exista una afectación en su salud y se vea disminuida físicamente para prestar su labor, elemento que a su juicio se presenta y que tiene apoyo jurisprudencial abundante para acceder al reintegro pretendido. Agregó que la historia clínica no fue debidamente valorada de donde se desprende el diagnóstico padecido y el tratamiento médico que se estaba surtiendo.

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 de la unión de tipo laboral que existió entre las partes por medio de varios contratos bajo modalidad fija, último

que se desarrolló entre el 07 de marzo y el 06 de septiembre de 2017 (Págs. 53 y 79 Archivo 01) para cuando la empresa decidió finalizar la contratación por vencimiento del plazo pactado, determinado desde el mismo momento de la vinculación cuando se fijó un lapso de seis meses.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales. De no darse razón al recurso en cuanto a tal prerrogativa, se estudiará la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

#### *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 pende 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 las probanzas allegadas, que la demandante en la ejecución del contrato celebrado con la demandada sufrió un accidente de trabajo el 25 de mayo de 2017 donde fue golpeado su codo izquierdo, el que fue reportado ante la ARL Positiva el día 30 del mismo mes y año cuando hizo presencia en urgencias para ser atendida por el dolor mostrado (Pág. 59 y 223 Archivo 01), siendo prescrita una incapacidad total por el término de 21 días por el diagnóstico S500 -*Contusión del codo*- (Pág. 224 Archivo 01), siendo calificada por la ARL Positiva S.A por solicitud radicada el 30 de mayo de 2017 (Págs. 227-230 Archivo 01); dictamen en el que se incluyó además una “*epicondilitis lateral izquierda no derivado del AT*”, asignando a la primera patología un origen profesional, y la segunda, se designó como de origen común.

Ese diagnóstico derivado del evento laboral produjo dolor a la flexión, extensión y pronación, equimosis sin deformidad y limitación para los movimientos; y dio lugar como plan de tratamiento a valoración por fisioterapia, analgésicos e incapacidad médica, emitiéndose como recomendaciones acudir a medicina laboral.

Se recepcionó los dichos de MARTHA CECILIA URREGO, MARIA ISABEL HEANO BETANCUR y MARGARITA MARÍA VÉLEZ FLÓREZ, traída la primera por la demandante y las restantes por la pasiva, quienes en su orden fungieron como compañera de trabajo - por un lapso de 3 meses en 2017-,

Directora Administrativa de la demandada, y Auxiliar Contable y Secretaria de gerencia, quienes coincidieron en advertir haber conocido el accidente que sufrió la demandante y que le generó una contusión en su codo izquierdo. La señora Urrego señaló que las circunstancias del evento se las comentó su compañera quien le informó que se encontraba en tratamiento médico, sin recordar el tiempo que estuvo incapacitada, agregando que la empresa estuvo muy pendiente de la situación y que fue reportado el accidente en mayo de 2017 cuando ella consultó con la EPS.

Las otras declarantes, expusieron que la señora Monsalve Velásquez tuvo un golpe lavando el baño en ejercicio de su labor, siendo la empleada quien en principio se abstuvo de consultar y reportarlo a la encargada porque “*no había sido nada*”, pero luego tuvo que acudir al médico, estando incapacitada aproximadamente 15 días sin emisión de recomendaciones o restricciones conocidas por la empresa, estando al momento de la terminación del vínculo sin incapacidad ni tratamiento médico en curso.

De tales vestigios advierte la Sala, que el demandante en efecto sufrió un accidente de trabajo que le generó una dificultad en su salud relacionada con la contusión en el codo que le generó unas dolencias en su salud y un impedimento en la movilidad, lo que pudo interferir en la ejecución normal de sus funciones; sin embargo, es de trascendencia destacar que para activar la garantía de estabilidad reclamada, no es suficiente contar con cualquier afección de salud como lo quiere hacer ver el apelante, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal, e inclusive 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). Tampoco puede pregonarse que esa protección permanezca en el tiempo bajo una concepción indefinida, pues es desde ahí que debe darse estudio a los parámetros enseñados por la jurisprudencia para definir si en efecto, la condición del trabajador fue el móvil que dio paso al fenecimiento del vínculo por virtud de estar ante un obstáculo para su eficaz desempeño, no

siendo suficiente la existencia de una afectación o patología aun cuando su origen sea de tipo profesional para el propósito de la prerrogativa buscada.

En ese orden, pese a la indiscutida condición que estuvo presente en la demandante estando en ejecución el vínculo por cuenta del accidente ocurrido el 25 de mayo de 2017, con adición posterior del diagnóstico “*epicondilitis*”, se observa de lo probado que pudo retomar su actividad contratada para el 15 de julio de 2017 luego de disfrutar de 20 días de incapacidad, sin que se observen limitaciones o impedimentos que implicaran la afectación logística, productiva o económica de la empresa aun cuando su dolencia se asocia a una afectación funcional de su miembro superior izquierdo y su labor implicaba la limpieza y por tanto, el movimiento continuo y constante de sus brazos, lo que explica que en ese lapso su labor fuera óptima en voces del representante legal de la demandada, donde fueron ausentes llamados de atención o el sometimiento al régimen disciplinario de la compañía, fluyendo de manera natural el desarrollo del nexo contractual, sin prueba de obstáculos para la señora Monsalve de realizar diariamente la actividad que le fue designada, donde claramente pudieron estar presentes molestias y consultas frecuentes al médico, pero no se desprende que todo ello fuere significativo en el marco de su efectividad para el momento del finiquito, pues no de ese modo fue demostrado.

Y es que de presentarse una deficiencia que le impidiera la realización de sus roles ocupacionales o representara una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios, los profesionales de la salud de esa manera lo hubieran dejado consignado en el historial clínico de la paciente o así se desprendería de sus observaciones o conceptos, pero contrario a ello, más allá de un padecimiento que se encontraba en valoración y terapia física con analgésicos con reporte de unas incapacidades ocasionales y temporales, ninguna restricción ocupacional se evidencia para dar cabida a la protección constitucional que se pregona, precisamente por no encontrar el personal médico una incapacidad para desempeñar su trabajo por estas dolencias, lo que corrobora desde un análisis objetivo, que los diagnósticos presentados por la demandante no se constituyeron en un impedimento para prestar sus servicios, ni significó por lo tanto, una barrera para permanecer en el empleo,

mismo que se extendió hasta el 06 de septiembre de 2017, fecha final que se tenía fijada desde el mismo momento de la contratación (Pág. 53 Archivo 01), careciendo de sentido pregonar que fue el accidente y la afectación padecida el que se funda en la motivación primigenia del fenecimiento de la relación de trabajo, ante una colaboradora que bajo condiciones de eficiencia y sin intromisión de sus diagnósticos continuó realizando su actividad.

De manera que la juez de instancia no desacertó en la valoración de los medios de convicción, cuando concluyó la ausencia de la titularidad del privilegio constitucional, puesto que resulta evidente de las circunstancias en las que se dio la aparición y el manejo a la enfermedad y las condiciones en las que fue desarrollado el quehacer de la actora, que si bien fue cercana al momento del fenecimiento contractual, no logra establecerse una afectación en el grado de haber entorpecido la participación plena y efectiva en condiciones de igualdad en su lugar de trabajo, encontrando que las alteraciones médicas producidas no alcanzaron para septiembre de 2017 una relevancia tal para ser merecedora la promotora de la acción de la protección foral a efectos de proscribir la discriminación por motivos de discapacidad y que deba existir una intervención judicial con miras a propender por su permanencia en el empleo, no existiendo un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la falencia, sin registro de hallazgos preponderantes o significativos con recomendaciones incompatibles a las tareas propias de su cargo.

A lo anterior se suma la existencia de una causal objetiva en la que la demandada basó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de la actora, y estuvo enmarcada en el cumplimiento del plazo pactado, pues ha quedado demostrado en este trámite que desde la contratación realizada el 07 de marzo de 2017 (Págs. 53 y 79 Archivo 01) la fecha final del vínculo se estipuló para el 06 de septiembre de 2017, encontrando esta Sala de Decisión que en esta modalidad fija se parte del hecho de un plazo determinado y, además, se contempla en la ley la posibilidad de prorrogarlo, pero tanto empleador como trabajador pueden darlo por terminado dentro del propio margen de libertad contractual, con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, cuya finalidad no es otra que enterar al colaborador de la determinación de no conservarlo en su nómina de trabajadores para permitirle contar con un tiempo

razonable para reubicarse en otra actividad productiva; por manera que teniendo en cuenta que para el asunto el plazo pactado lo fue de 6 meses, no se vislumbra ilegalidad en el preaviso entregado el 07 de marzo de 2017 - *mismo día de la suscripción del contrato*-, puesto que se cumple la estipulación consagrada en el artículo 46 del CST, por darse aviso dentro de un término no inferior a los 30 días, norma que en perspectiva de su adecuada teleología no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, su final improrrogable, donde la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tal acuerdo no excede las limitaciones de las disposiciones laborales contenidas tanto en la Constitución como en su desarrollo legislativo.

Y es que si desde el momento de la contratación, la parte contratante contaba con la claridad de su fecha conclusiva con la convicción que el mismo no se prorrogaría, atendiendo el lapso de ejecución pactado, no se encuentra desacertado dar aviso a la vinculada que tal acuerdo no presentaría renovación, momento mismo desde el cual la trabajadora conocía la voluntad de su empleador de no extender el contrato, sin vulneración a sus garantías laborales; no encontrando una trascendental diferenciación en haber recibido la trabajadora el preaviso en ese momento, en contraposición al caso de serle entregado dos o tres meses después, pues la norma obliga a que esa comunicación se efectúe por lo menos 30 días antes de la finalización, pero no impone que se haga restando estrictamente ese tiempo para cumplirse en debida forma, lo que permite concluir que en todo caso, la finalidad propia de esa imposición normativa en el presente asunto fue satisfecha.

Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la Litis quedan sin sustento, 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 excluirla de la nómina de sus trabajadores, verificando al contrario una causa legal, no existiendo otro camino que confirmar la absolución emitida.

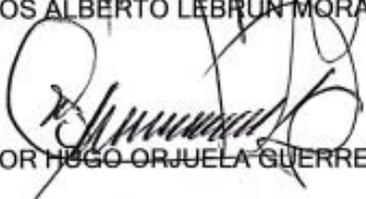
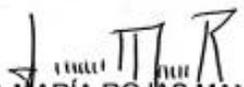
Conforme a lo que dispone el artículo 365 del CGP, las costas en esta instancia están a cargo de la actora, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

**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:

**Radicación:** 050010310500720190059201  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** GLORIA EUGENIA MONSALVE VELASQUEZ  
**Demandado:** DIVERSAS S.A.S.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 8/11/2023  
**Decisión:** CONFIRMA

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 9/11/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario