

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - si se acredita la situación de discapacidad y que la terminación del contrato no se fundó en una causal objetiva o justa, se presume como discriminatorio el despido, lo que da lugar a declarar su ineficacia con las respectivas consecuencias. / **VERACIDAD DEL DOCUMENTO** - alude a que su contenido guarde correspondencia con la realidad, que su contenido sea cierto.

HECHOS: el demandante celebró un contrato de trabajo por obra o labor determinada con la demandada y en ejercicio del mismo, sufrió un accidente laboral que le ocasionó una pérdida de capacidad laboral del 32.96%. Solicitó a la demandada su reubicación laboral, petición que se negó bajo el argumento de que la obra contratada culminó en 2015, situación que sólo se informó oficialmente en comunicación de 2017, data hasta la cual la demandada canceló los aportes al sistema de seguridad. En consecuencia, el demandante solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo, que se condene al reintegro y que se paguen los salarios y aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, junto a las cesantías.

TESIS: (...) ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación, a menos que medie una autorización del inspector de trabajo. Así mismo, quien sea despedido sin el cumplimiento del requisito anterior, tendrá derecho a una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones e indemnizaciones previstas en el CST y demás normas concordantes y complementarias. (...) tal protección aplica únicamente para aquellas personas con deficiencias a mediano y largo plazo, que les imponen barreras de tipo laboral que impiden su participación en igualdad de condiciones con otros trabajadores. (...) En caso de acreditarse la situación de discapacidad y que la terminación del contrato no se fundó en una causal objetiva o justa, se presume como discriminatorio el despido, lo que da lugar a declarar su ineficacia con las respectivas consecuencias. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la finalización con una justa causa, sin que se deba solicitar la autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, pues dicho trámite administrativo sólo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes razonables. (...) la protección no es oponible, en casos en que se presenta renuncia libre y voluntaria del trabajador; en esa medida corresponde al empleador la carga de acreditar la causal objetiva de terminación. (...) deben tenerse en cuenta las diferencias entre la autenticidad y la veracidad de un documento. La primera corresponde a la certeza respecto de la persona a la que se atribuye la autoría de un documento en los términos del artículo 244 del C.G.P., esto es, quién lo ha elaborado, suscrito o manuscrito; mientras que la segunda alude a que el contenido del documento guarde correspondencia con la realidad, en otras palabras, que su contenido sea cierto. (...) el análisis del valor probatorio del documento no puede orientarse -como lo pretende la demandada- al hecho de que la parte actora no controvertió su presunción de autenticidad (...) esto es, que se formulara una tacha de falsedad o se manifestara su desconocimiento, pues no se discute que el demandante firmó el escrito, como lo reiteró en el interrogatorio, oportunidad en la que también señaló que lo allí expresado no es cierto, en tanto no presentó renuncia al cargo que ocupaba. Con ello es claro que la discusión de la parte actora se presentó frente al atributo de veracidad. (...) la conducta del empleador no permite establecer la realidad del contenido de la carta de renuncia presentada por el trabajador (...). Establecida la discapacidad del demandante y al no fundarse la terminación del contrato de trabajo

en una causa objetiva, su despido se presume discriminatorio (...), por lo que se confirmará el reintegro (...).

M.P. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 29/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

Acta No. 186

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Sebastián Valencia Echeverri
DEMANDADA	Emplear Antioquia E.S.T. S.A.S.
RADICADO	05001310501420180044301
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Revoca parcialmente

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Procede la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, con ponencia de la magistrada ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ, a resolver los recursos apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 19 de abril de 2022 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

ANTECEDENTES

DEMANDA

SEBASTIÁN VALENCIA ECHEVERRY solicita que se DECLARE la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S., entre el 6 de agosto de 2014 y el 30 de mayo de 2017. En consecuencia, pide que se CONDENE la demandada a reintegrarlo al mismo cargo en el que se encontraba vinculado para el 30 de abril de 2015 o a uno de superior categoría, junto con el pago de los salarios a partir del 1o. de junio de 2016 y aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones desde el 30 de mayo de 2017 y hasta cuando se haga efectivo el reintegro. También reclamó cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones causados durante la vigencia de la relación laboral y hasta el reintegro, la sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -180 días

de salario-, las incapacidades laborales del 12 de febrero de 2015 al 30 de mayo de 2016 y la indexación de las sumas adeudadas.

Subsidiariamente, pidió CONDENAR a la demandada a la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST y a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 de la misma codificación.

HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que el 6 de agosto de 2014 celebró con EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. un contrato de trabajo por obra o labor determinada con un salario equivalente al mínimo mensual legal vigente. Fue remitido en misión para desempeñar el cargo de operario en la empresa usuaria MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A.S. El 12 de febrero de 2015 sufrió un accidente laboral que le generó la amputación del segundo dedo y trauma de quinto dedo con artrodesis de la IFP, la práctica de varios procedimientos quirúrgicos, tratamiento extenso e incapacidades hasta el 30 de mayo de 2016. Solicitó a la demandada su reubicación laboral, petición que se negó bajo el argumento de que la obra contratada culminó el 30 de abril del año 2015, situación que sólo se informó oficialmente en comunicación del 30 de mayo de 2017, data hasta la cual la demandada canceló los aportes al sistema de seguridad, pero omitió el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones desde la culminación de las incapacidades.

El 6 de septiembre de 2016 fue calificado por AXA COLPATRIA con una pérdida de capacidad laboral de origen laboral del 32.96% estructurada el 24 de agosto de la misma anualidad. EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. se abstuvo de cancelar los subsidios por incapacidad del 12 de febrero al 30 de mayo de 2016, pese a que los rubros fueron trasladados directamente por AXA COLPATRIA, según la respuesta emitida por la ARL. La empresa también se abstuvo de pronunciarse respecto a las peticiones elevadas con relación al pago de salarios, prestaciones e incapacidades, no obstante que existe una orden de tutela contenida en la sentencia del 23 de abril del 2018 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Medellín.

CONTESTACIÓN

EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Aceptó la existencia del contrato por obra o labor determinada, el salario pactado, la ocurrencia del accidente de trabajo y las lesiones que generó. Dijo haber cancelado al trabajador incapacidades y salarios hasta el 21 de mayo de 2016, data en la que aquel presentó renuncia y hasta la cual permaneció la afiliación a seguridad social. Propuso como excepciones de fondo las de prescripción, buena fe, solidaridad, mala fe, cobro de lo no debido y compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 19 de abril de 2022, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor determinada entre SEBASTIÁN VALENCIA ECHEVERRI y EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S., vigente entre el 6 de agosto de 2014 y el 30 de mayo de 2017, y que la terminación carece de efectos jurídicos en virtud de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud de la que gozaba el trabajador.

CONDENÓ a EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T S.A.S a reintegrar al demandante a un cargo igual, similar o de superior jerarquía de acuerdo con sus limitaciones físicas al que venía desempeñando el 31 de mayo de 2017; así como al pago de los salarios, prestaciones legales, vacaciones y aportes a seguridad social a partir de dicha data y hasta que se haga efectivo el reintegro; al pago indexado de la suma de \$4.426.302 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, autorizó al empleador a descontar, a título de compensación, la suma de \$2.686.608 reconocida al trabajador. ABSOLVIÓ a la demandada de las restantes pretensiones incoadas y la CONDENÓ en costas. Tasó las agencias en derecho en \$2.000.000. (archivo 12)

Para tomar su decisión, concluyó que, a pesar de la existencia de la carta de renuncia del 30 de mayo de 2016 firmada por el trabajador - quien desconoció su contenido-, del análisis conjunto de los restantes medios de convicción se estableció que la relación laboral finalizó el 30 de mayo de 2017 por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, data para la cual se había calificado al actor una pérdida de capacidad laboral del 32.96%, con ocasión a las secuelas del accidente de trabajo y en unas condiciones de salud que le impedían el normal desarrollo de sus labores. Por ende, procedía el amparo con estabilidad laboral reforzada, el reintegro

y el pago de salarios y prestaciones desde el despido. Finalmente, encontró que EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. canceló la totalidad las incapacidades otorgadas.

RECURSOS DE APELACIÓN

Contra la decisión anterior la parte demandante interpuso recurso de apelación, con fundamento en que la empresa no acreditó el pago de las incapacidades de los meses de febrero a abril y septiembre de 2015.

EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A. solicitó que se revoquen las condenas impuestas, toda vez que la protección establecida en la Ley 361 de 1997 aplica únicamente en casos de despido discriminatorio, pero no cuando se presenta la renuncia voluntaria del trabajador. Consideró que el Juez de primera instancia desconoció la renuncia que de forma libre y voluntaria presentó por el demandante el 30 de mayo de 2016, quien de mala fe la desconoció en audiencia, argumentando que nunca se le permitió leer los documentos que suscribió y que se le conminó a firmar de forma rápida en la X, pero no demostró que al momento de la firma haya sido coaccionado o intimidado por la representante legal FLOR MARÍA MARTÍNEZ.

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite consagrado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. presentó memorial de alegatos, en los que insistió en la improcedencia del reintegro del demandante, en atención a que el contrato de trabajo finalizó por su renuncia libre y voluntaria, documento que no fue desconocido o tachado de falso en los términos de los artículos 269 y 272 del C.G.P., ni se acreditó algún vicio del consentimiento. Por otra parte, indicó que la prueba aportada al proceso evidencia los pagos efectuados al trabajador, sin que se adeude suma alguna.

El demandante, por su parte, reiteró que la encartada no allegó prueba del pago de las incapacidades causadas en los meses de febrero a abril y septiembre de 2015. Señaló que no presentó renuncia, lo que se comprueba con las inconsistencias en el interrogatorio rendido por la representante legal de la demandada. (ítem 4 del cuaderno del Tribunal).

CONSIDERACIONES

No fueron objeto de controversia los siguientes hechos relevantes para resolver la instancia, que: (i) entre SEBASTIÁN VALENCIA ECHEVERRI y EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, desde el 6 de agosto de 2014 (ver contrato suscrito entre las partes en el archivo 01, páginas 25 a 27); (ii) el 12 de febrero de 2015 el demandante sufrió un accidente que le causó graves heridas en los dedos de la mano derecha y la amputación traumática del índice derecho (ver informe presentado a la ARL e historia clínica en el archivo 01, páginas 31 a 39); (iii) el trabajador fue incapacitado entre el 12 de febrero de 2015 y el 30 de mayo de 2016 (ver dictamen ARL en el archivo 01, páginas 467 a 479); y, (iv) el 6 de septiembre de 2016 AXA COLPATRIA determinó una pérdida de capacidad laboral del 32.96%, origen accidente de trabajo, con fecha de estructuración el 24 de agosto de 2016 (archivo 01, páginas 467 a 479).

En este orden de ideas, el Tribunal debe definir la forma en que finalizó el vínculo laboral, si es válida la renuncia presentada por el demandante el 20 de mayo de 2016 o, por el contrario, el contrato se dio por terminado por decisión unilateral del empleador el 30 de mayo de 2017 como lo determinó el A-quo. Así mismo, determinar si fueron cancelados todos los auxilios por incapacidades otorgadas. Lo anterior, en consonancia única y exclusivamente con las materias objeto de los recursos de apelación interpuestos por las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 66A del CPTSS.

PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR INCAPACIDADES

Con ocasión al accidente laboral sufrido por el actor, fueron expedidas incapacidades continuas entre el 12 de febrero de 2015 y el 30 de mayo de 2016, las cuales fueron canceladas por AXA COLPATRIA a EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S., según se acredita con la documental obrante a folios 459 a 461.

Difiere el demandante de la decisión de primera instancia de tener por pagados todos los auxilios por incapacidad, pues considera que la documental allegada por la empresa no prueba lo correspondiente a los meses de febrero a abril y septiembre del año 2015.

Para resolver el recurso y consultados los desprendibles de pago obrantes a folios 614 a 660 del informativo, no se constata la cancelación de los subsidios de los siguientes periodos: 12 de febrero al 13 de marzo, 14 de marzo al 12 de abril y parcialmente de las expedidas del 13 de abril al 12 de mayo y del 1º. al 30 septiembre de 2015. Tampoco obran otras pruebas que permitan inferir su pago efectivo al trabajador.

De tal suerte, procede el reconocimiento por la suma de \$1.933.050, teniendo en cuenta el IBC reportado que ascendía a un SMLMV para el año 2015, pago que deberá efectuarse debidamente indexado.

Cabe advertir que no operó el medio exceptivo de prescripción propuesto por la demandada, pues entre la data de terminación del contrato (30 de mayo de 2017) y la presentación de la demanda (13 de julio de 2018, según se relaciona en el sello de radicación de la oficina judicial, visible a folio 23 del archivo 01) no trascurrió el término trienal previsto en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS. Además, la demanda se notificó dentro del año siguiente a su admisión conforme lo establecido en el artículo 94 del CGP (ver archivo 01, folios 560, 561 y 566).

En este sentido, se REVOCARÁ parcialmente la decisión de primera instancia.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - VALIDEZ DE LA CARTA DE RENUNCIA

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación, a menos que medie una autorización del inspector de trabajo. Así mismo, quien sea despedido sin el cumplimiento del requisito anterior, tendrá derecho a una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones e indemnizaciones previstas en el CST y demás normas concordantes y complementarias. Por tanto, si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece el trabajador objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, debe mediar el aval del Ministerio del Trabajo para efectos de finalizar el vínculo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en jurisprudencia reciente al restudiar el tema y alcance de la protección, en

sentencias como la SL-1184-2023, reiterados en SL1152, radicación 90116, SL1154, radicación 90093 y SL1275, radicación 91800, de la misma anualidad, estableció como parámetros para su aplicación:

“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.

Situaciones que pueden acreditarse, por cualquier medio probatorio, atendiendo a la necesidad de la prueba, y sin perjuicio del papel activo del Juez del trabajo decretando los medios de convicción que estime necesarios, sin que la determinación de la discapacidad dependa de un factor numérico, sino que se enfoque en la persona y sus limitaciones.”

La Corte también precisó que resultaba conveniente acreditar los siguientes aspectos al momento de evaluar la situación de discapacidad que conllevara a la protección de la estabilidad laboral reforzada (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- (SL1152-2023, radicación 90116).

En caso de acreditarse la situación de discapacidad y que la terminación del contrato no se fundó en una causal objetiva o justa, se presume como discriminatorio el despido, lo que da lugar a declarar su ineficacia con las respectivas consecuencias. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de terminar de finalización una justa causa, sin que se deba solicitar la autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, pues dicho trámite administrativo sólo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes razonables.

Resulta relevante señalar que tal protección aplica únicamente para aquellas personas con deficiencias a mediano y largo plazo, que les imponen barreras de tipo laboral que impiden su participación en igualdad de condiciones con otros trabajadores. Sobre el particular, la Sala se remite a lo indicado en la sentencia SL1152-2023, radicación 90116, en la que expresamente se indicó: *“debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad. [...] En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales. [...] Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.”*

En la sentencia citada, reiteró que la protección no es oponible, en casos en que se presenta renuncia libre y voluntaria del trabajador; en esa medida corresponde al empleador la carga de acreditar la causal objetiva de terminación.

En el caso bajo estudio, no se encuentra en discusión que el demandante cuenta con una afectación física en su mano derecha por la amputación de dedos de su mano con ocasión al accidente de trabajo sufrido en vigencia del vínculo laboral, y que esta deficiencia puede catalogarse como de largo plazo, la cual le impedía el desarrollo de su rol ocupacional y representaba una desventaja en el medio en que prestaba sus servicios, situación que era de pleno conocimiento de EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, el recurso de apelación de la demandada se fundamenta en que el contrato terminó por renuncia del trabajador, esto es, que obedeció a la decisión libre y voluntaria de este.

Efectivamente obra en autos la carta de renuncia suscrita por el trabajador el 30 de mayo de 2016 (archivo 01, folio 696); no obstante, debe tenerse en cuenta que cuenta las diferencias entre la autenticidad y la veracidad de un documento. La primera corresponde a la certeza respecto de la persona a la que se atribuye la autoría de un documento en los términos del artículo 244 del C.G.P., esto es, quién lo ha elaborado, suscrito o manuscrito; mientras que la segunda alude a que el contenido del documento guarde correspondencia con la realidad, en otras palabras, que su contenido sea cierto.

La Sala de Casación Laboral, en sentencia SL4348-2020, radicación No. 78844, trajo a colación la providencia emitida por la Sala de Casación Civil del 20 de octubre de 2005, radicado 1100131020221996154001, frente a las diferencias de los atributos de la prueba documental:

“En efecto, como lo declara el artículo 252 del Código de Procedimiento Civil, ‘...Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito o firmado’, atributo que consiguientemente contribuye a establecer la pertenencia del documento a la persona a quien se atribuye, es decir, la correspondencia del sujeto que aparece elaborándolo, escribiéndolo o firmándolo, con la persona que realmente lo hizo, convicción que sin embargo no involucra la veracidad del acto o declaración instrumentados, porque bien puede ocurrir que aún estando plenamente identificado el autor del documento, él consigne actos o afirmaciones no verídicos. Como explica Parra Quijano, ‘...La autenticidad tiene que ver con la identificación del autor del documento; en cambio, la veracidad tiene que ver con la realidad del acto documentado, en el amplio sentido del vocablo’, (Parra Quijano, Jairo. Tratado de la Prueba Judicial. Los documentos, T. III; Ed. Librería del Profesional; Bogotá; 1987, pág. 74).”

En esa medida, para la Sala el análisis del valor probatorio del documento no puede orientarse -como lo pretende la demandada- al hecho de que la parte actora no controvertió su presunción de autenticidad a través de los mecanismos previstos en los artículos 269 y 272 del C.G.P, esto es, que se formulara una tacha de falsedad o se manifestara su desconocimiento, pues no se discute que el demandante firmó el escrito, como lo reiteró en el interrogatorio, oportunidad en la que también señaló que lo allí expresado no es cierto, en tanto no presentó renuncia al cargo que ocupaba. Con ello

es claro que la discusión de la parte actora se presentó frente al atributo de veracidad.

En esa medida, para la Sala le asiste razón al juez de instancia al no dar el alcance probatorio pretendido por EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S. a la carta de renuncia del 30 de mayo de 2016 pues, contrario a lo afirmado por la demandada, no se advierte la voluntad inequívoca del trabajador de terminar en esa data el vínculo laboral; ello tampoco se desprende del texto del paz y salvo emitido el 11 de octubre de 2016, cuya firma también se reconoció, pero se desconoció la veracidad de su contenido (archivo 694).

Por el contrario, se advierte la voluntad de las partes –incluyendo el empleador- de continuar con el contrato de trabajo, pues (i) no fue finalizado cuando culminó el contrato con MANGUERAS Y MADERAS PLÁSTICAS S.A.S.; y (ii) se continuaron los pagos al sistema integral de seguridad social –salud, pensión y riesgos profesionales hasta el 30 de mayo de 2017, es decir, un año más desde la data de la carta de renuncia (ver planillas de pago en el archivo 01, páginas 706 a 730). Tampoco se puede aceptar como justificación que la continuidad en los pagos obedeció a un error de la empresa al no registrar la novedad de retiro del trabajador, pues no probó tal situación en el curso del proceso, o que lo hizo por colaborarle a aquel para que accediera a una indemnización por parte de la ARL, dado que la causada por la incapacidad permanente parcial, fue cancelada en el mes de octubre de 2016, situación que fue conocida por EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S., como lo refirió en la comunicación del 30 de mayo de 2017 (ver archivo 01, folios 481 y 485).

Así, la conducta del empleador no permite establecer la realidad del contenido de la carta de renuncia presentada por el trabajador, lo que lleva a concluir que la terminación del vínculo laboral no se presentó el 30 de mayo de 2016 y que el contrato se mantuvo hasta el 30 de mayo de 2017, cuando finalizó por decisión unilateral del empleador, con la comunicación remitida al demandante en dicha data en la que informó la terminación del pago de aportes al sistema de seguridad social. (archivo 01, folio 485)

Establecida la discapacidad del demandante y al no fundarse la terminación del contrato de trabajo en una causa objetiva, su despido se

presume discriminatorio, con lo que luce acertada la decisión del A-quo, por lo que se confirmará el reintegro en los términos ordenados.

Las costas procesales de la primera instancia como allí se determinó. En esta corren a cargo de la parte demandada por no salir avante el recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijan en la suma equivalente a un SMLMV.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

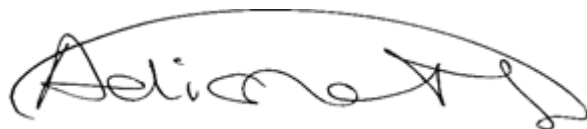
PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral **SEXTO** de la sentencia de primera instancia, para en su lugar **CONDENAR** a **EMPLEAR ANTIOQUIA E.S.T. S.A.S** al pago de la suma de \$1.933.050 por concepto de subsidios por incapacidades adeudadas, suma que deberá cancelarse debidamente indexada.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia la sentencia en lo demás.

TERCERO: Costas procesales como se dijo en la parte motiva.

La presente providencia se notifica por edicto.

Los Magistrados,



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Rdo.05001310501420180044301
103-22

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final horizontal stroke.

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ