

TEMA: SUSTITUCIÓN PATRONAL – Para que opere la sustitución patronal, se deben dar los siguientes presupuestos: i) un cambio de empleador; ii) la identidad o subsistencia de la empresa; iii) la continuidad en la prestación de los servicios. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** – La discapacidad del trabajador, no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador. /

HECHOS: El señor (JEAR) solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo con INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., así mismo que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada en razón a su pérdida de la capacidad laboral; en consecuencia, se declare ilegal la terminación del contrato de trabajo, se condene a la demandada a efectuar el reintegro a un cargo acorde a las recomendaciones y su estado de salud, junto con el pago de todo lo dejado de percibir, respecto al despido y las prestaciones sociales. El Juzgado Primero de Bello Antioquia, declaró la existencia del contrato laboral, aunque no, en la totalidad del tiempo solicitado por el demandante y absolvió a la demandada del resto de pretensiones en su contra. Deberá la Sala analizar los requisitos para que opere la sustitución patronal, y la estabilidad laboral reforzada por el fuero de discapacidad.

TESIS: De conformidad con lo previsto por el legislador en los artículos 67 y 68 del CST y la interpretación que la jurisprudencia les ha dado a estas, para que se configure la sustitución patronal se deben dar los siguientes presupuestos: i) un cambio de empleador; ii) la identidad o subsistencia de la empresa; iii) la continuidad en la prestación de los servicios. (...) La sentencia CSJ SL4530 de 2020, en la cual esa Corporación sobre la continuidad de la prestación del servicio para que opere la sustitución patronal, afirmó que esta, “tiene unos efectos laborales que se despliegan fundamentalmente cuando el trabajador sigue vinculado con el nuevo empresario, pues de lo contrario, las garantías legales pierden totalmente su sentido”. (...) Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (...) Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal condición y de la existencia de las barreras; ora porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias. (...) “ El empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.” (...) La estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador. (...) En este caso, cierto es que el demandante suscribió un primer contrato de trabajo con el señor (GCJJ), el 18 de junio de 2014, pero este finalizó por la expiración del plazo fijo pactado el 17 de julio de 2015, para lo cual se le entregó el correspondiente preaviso en los términos previstos en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) Finalizado este contrato, se

comprobó que existió una interrupción superior a un mes en la prestación de los servicios, ya que fue solo hasta el 19 de julio de 2019, que se suscribió un nuevo contrato de trabajo, luego el actor no prestó sus servicios durante 34 días; por lo que no puede predicarse que no existió solución de continuidad. (...) Respecto a este aspecto, se hace necesario resaltar que la Corte Suprema de Justicia en diversa jurisprudencia, entre ellas la Sentencia CSJ SL1614-2023, ha establecido que solo las interrupciones que no sean amplias no comporta solución de continuidad, por lo tanto en caso de presentarse una interrupción para considerar que la relación laboral se mantuvo vigente la misma debe ser inferior a un mes, lo cual no ocurrió en el caso que ocupa la atención de esta Corporación, pues como se señaló en renglones precedentes la interrupción entre el primer y segundo contrato suscrito fue de 34 días. Sentencia CSJ SL1614-2023. (...) Así las cosas, no son de recibo los argumentos expuestos por el apelante al alegar que la sustitución patronal se dio a partir del primer contrato que firmó con el señor (GCJJ), el 18 de junio de 2014 hasta el 17 de julio de 2015, debido a que entre este vínculo no existió continuidad, ya que tuvo una interrupción de 34 días, y ya había finalizado cuando nació a la vida jurídica la sociedad INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., el 7 de diciembre de 2015. Bajo ese horizonte, es claro que fue acertada la decisión del Juez de primera instancia, motivo por el cual se CONFIRMARÁ en ese aspecto la sentencia objeto de apelación. (...) En relación con el segundo problema jurídico, que se refiere a si el demandante es titular de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se encuentra acreditado que el actor sufrió un accidente de trabajo el 17 de julio de 2014, que el 22 de octubre de 2015, fue diagnosticado con pérdida total de oído derecho, se recomendó reubicación laboral y que la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, mediante dictamen N° 98709450-1006 el 29 de junio de 2017, estableció un 24,60% de pérdida de la capacidad laboral. (...) Las anteriores pruebas dejan en evidencia que el actor sufría de una patología que le produjo una deficiencia a largo plazo, sin embargo, no se evidencia que la misma le haya generado barreras para el desarrollo de sus funciones como conductor y vendedor; ejemplo de ello, es que si bien hay constancia de que presentaba episodios de vértigo nunca fue incapacitado temporalmente, y pese a que se remitió a consulta con el médico ocupacional, no hay constancia de que hubiere asistido a ella ni que le hubieren dado recomendaciones de reubicación laboral. Y no existe ningún elemento probatorio que permita concluir que el demandante, contara con una barrera física, actitudinal, o de comunicación que impidiera la ejecución de su contrato de manera normal, o que presentaran un obstáculo en el desarrollo de sus labores en contra posición con sus demás compañeros. (...) En ese orden de ideas, el reparo realizado por el demandante no tiene sustento probatorio, puesto que no acreditó la existencia de barreras en la ejecución de sus funciones que lo pusieran en un plano desigual, siendo este un requisito imprescindible para ser beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada, según la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (...) Por lo tanto, al no comprobarse la existencia de barreras que implicaran una limitación ostensible en el desarrollo de su labor como conductor y vendedor, el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada para el 18 de agosto de 2016, data en la que terminó el contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo acordado.

MP. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 28/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

SENTENCIA

Medellín, veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

RADICADO	05 088 31 05 001 2019 00356 01
DEMANDANTE	JOHN EDISSON ARIAS ROMAN
DEMANDADO	INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S.
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ y MARICELA CRISTINA MOLINA NATERA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE contra la sentencia proferida el 5 de octubre de 2022, por el Juzgado 1.º Laboral del Circuito de Bello Antioquia, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

II.- HECHOS¹

¹ [1.PROCESO2019-0356 pág 1-12](#)

El señor **JHON EDISSON ARIAS ROMAN**, para fundamentar las pretensiones, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. El accionante, suscribió contrato de trabajo el 18 de junio de 2014, a término fijo por 3 meses, con la empresa INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., en el cargo de conductor, el cual se renovó automáticamente.

3.2. Relató, que inicialmente fue conductor, un año después siguió ejerciendo el cargo de conductor y, además, era vendedor, por lo que recibía una comisión por venta, cargos que ejecutó con dotación, herramientas y el vehículo del empleador.

3.3. Para el momento del despido el demandante devengaba un salario de \$800.000, más un porcentaje de comisión que oscilaba entre \$400.000 y \$500.000, mensuales con un promedio mensual de \$1.250.000.

3.4. Dijo, que el 17 de julio de 2014, sufrió un accidente de tránsito, el 22 de julio del mismo año la ARL SURA, realizó informe de accidente trabajo, y desde la data del accidente se sometió a valoraciones y tratamiento médicos, en el que se determinó que sufre de la patología HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL UNILATERAL, por lo que se sugirió reubicación.

3.5. El 18 de junio de 2016, se le notificó la terminación del contrato de trabajo a partir de 18 de agosto de 2016, comunicación en la que se señaló que no se renovarían el contrato.

3.6. El 17 de febrero de 2017, la ARL SURA notificó al actor el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 23,65%, decisión contra la que interpuso recurso; la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, el 22 de julio de 2017, fijó un 24.60 % de PCL.

II.-PRETENSIONES²

Con base en lo anterior, el accionante solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo con INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., con extremos temporales comprendidos entre el 18 de junio de 2014 hasta el 18 de agosto de 2016, así mismo que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada en razón a su pérdida de la capacidad laboral; en consecuencia, se declare ilegal la terminación del contrato de trabajo, se condene a la demandada a efectuar el reintegro a un cargo acorde a las recomendaciones y su estado de salud, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, primas extralegales hasta que se haga efectivo el reintegro, la sanción señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización por despido injusto, y la indexación, más las costas del proceso.

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA³.

La demanda fue admitida el 9 de agosto de 2019, se ordenó su notificación y traslado a la demandada⁴, que contestó la demanda en los siguientes términos:

4.1 INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S.

Se opuso a las pretensiones de la demanda, indicó que el actor suscribió dos contratos laborales con el señor GERARDO JARAMILLO, como persona natural, el primero con extremos entre el 18 de junio de 2014 y el 11 de mayo de 2015, fecha en que se terminó y liquidó; el segundo con extremo inicial del 19 de agosto de 2015 y final del 18 de noviembre de 2015, por eso la relación inició antes de que naciera la entidad demandada.

Admitió, que el actor le prestó sus servicios a esta sociedad a partir de diciembre de 2015, luego de que terminó su vinculación con el señor GERARDO JARAMILLO, dijo que devengaba el Salario Mínimo Mensual

² [1.PROCESO2019-0356 pág 1-12](#)

³

⁴ [1.PROCESO2019-0356 pág 118](#)

Legal Vigente, además refirió que en la fecha en que el actor sufrió el accidente no era empleado.

Así mismo, indicó que la terminación del contrato de trabajo no fue por despido injusto, pues se produjo por la terminación del tiempo pactado en el contrato, con previo aviso conforme a la Ley, sumado a que a la fecha del finiquito laboral no se le notificó pérdida de capacidad alguna.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó:

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de fecha 5 de octubre de 2022, el Juzgado 1.º de Bello Antioquia⁵, decidió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante JHON EDISSON ARIAS ROMAN, identificado con la cédula 98.709.450 y el demandado INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S, existió un contrato de trabajo a término fijo, a partir del 19 de agosto de 2015 hasta el 18 de agosto de 2016, como se consideró.

SEGUNDO. DECLARAR que el demandante, señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, cc 98.709.450, NO GOZABA del fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S, no requería permiso del Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato de trabajo.

TERCERO. DECLARAR, que el contrato de trabajo finalizó por acaecimiento de una causa legal.

CUARTO. ABSOLVER, a la demandada de las demás pretensiones impetradas en su contra.

QUINTO. DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la estabilidad laboral reforzada y de inexistencia de la indemnización por despido injusto. Las demás excepciones propuestas por la demandada quedan implícitamente resueltas.

SEXTO. CONDENAR en costas a la parte demandante. Se tendrán como agencias en derecho la suma de (\$200.000).”

⁵ [7.SENTENCIA](#)

El Juez de primera instancia, como fundamento de su decisión señaló que el demandante al momento de rendir interrogatorio de parte manifestó que tuvo una cita, pero no recuerda la fecha después de diciembre de 2015, no tenía constancia de envió a la empresa de esas citas, que todo el procedimiento era verbal, todas las notificaciones al empleador fueron antes de 2015.

Refirió, que el testigo WYLFER SOLIN GALVIS RESTREPO, compañero de trabajo dijo que el demandante trabajó hasta agosto de 2016; relató que el demandante estaba en carretera y el carro en el que iba tuvo un percance, además dijo que conoció al señor GERARDO JARAMILLO, e inició a laborar con este un año, pero no tuvo conocimiento sobre cómo se manejó con el actor; refirió que el demandante estuvo en tratamiento médico, no supo si se le notificó al empleador.

Indicó, que el testigo JORGE IVÁN COSSIO MONSALVE, quien fue jefe directo del demandante respecto a la terminación del contrato de trabajo sostuvo que cuando se realizó un arqueo y sondeo el demandante venía con descuadres y se le notificó con la carta un mes antes, agregó que para el momento en que se terminó el contrato de trabajo el demandante en ningún momento le notificó que estaba en tratamiento médico, pues se enteró cuando le notificaron que debía asistir a una audiencia, dijo que no recuerda que el demandante haya pedido permiso para citas médicas, se enteró del accidente que sufrió, pero después de que lo reintegraron no le manifestó que tuviera alguna incapacidad y siguió trabajando como vendedor; además refirió que trabajó 20 años con NATIPAN y en el 2015, la razón social cambió a INDUSTRIAS NATIPAN siempre se entendió con JUAN CARLOS RENDÓN, y sostuvo “no puedo decir que GERARDO JARAMILLO, era el dueño”

Señaló, que el testigo JUAN CARLOS RENDÓN VELEZ, expresó que el actor dejó de trabajar en el 2016, quien no manifestó a la empresa que estaba siendo objeto de tratamiento, y claramente tenía que haberle reportado que estaba en tratamiento, relató que para el 2014, el

empleador del demandante era GERARDO JARAMILLO, no se dio cuenta si el demandante pidió permiso para ir a citas médicas.

Respecto a la relación laboral, el operador judicial afirmó con las pruebas allegadas se demostró que, el demandante y GERARDO JARAMILLO, celebraron 2 contratos de trabajo: **i)** de 18 e junio de 2014 hasta el 17 de julio de 2015; **ii)** de 19 de agosto de 2015 hasta el noviembre de 2015. De igual forma, resaltó que se aportó carta de terminación de contrato de trabajo por parte de INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S, el 18 de junio de 2016, preavisando la terminación del contrato de trabajo el 18 de agosto de 2016.

En cuanto a la sustitución patronal, recordó los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, aunado a ello citó jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del 16 de abril de 1956, luego de ello concluyó que en el proceso de demostró la existencia de dos vínculos laborales el primero entre el actor y GERARDO JARAMILLO, entre el periodo de 18 de junio de 2014 hasta el 17 de julio de 2015, y luego desde el de 19 de agosto de 2015 hasta el 18 de agosto de 2016, que continuó con INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., por configurarse una sustitución patronal de la vinculación laboral, en la cual se presentó el cambio de empleador por modificación de la naturaleza jurídica del empleador, de persona natural a persona jurídica, pues existió continuidad de la empresa y la prestación de servicio del demandante mediante el mismo contrato de trabajo.

Luego, analizó si existió una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, concluyendo que el actor recibió la carta de terminación del contrato de trabajo, donde se preavisó que el contrato a término fijo no se renovarían, de forma que la terminación obedeció a una causa legal., conforme el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre la estabilidad laboral reforzada, hizo alusión a sentencia CSJ SL711-2021, la Corte Suprema de Justicia, expuso que el estado de salud debe ser de conocimiento, pues el solo hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato

de trabajo, no acredita que tenga una limitación física que lo haga merecedor de la protección laboral.

Así mismo, puntualizó que es necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos: **i)** discapacidad moderada de 15 o 25%, severa mayor al 25% pero inferior a 50%, o profunda superiora a 50%; **ii)** que el empleador conozca del estado de salud del trabajador; **iii)** que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, la cual se presume, salvo que medie una causa objetiva.

Dicho lo anterior, el Juez de primera instancia anotó que la parte actora el 17 de julio de 2014 sufrió accidente que ocasionó TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE BRAZO NO ESPECIFICADO y se ordenó incapacidad médica 9 días; después se diagnosticó HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, SIN OTRA ESPECIFICACIÓN, por pérdida de oído y reubicación laboral.

A folio 65, evidenció dictamen de pérdida de la capacidad laboral por la ARL SURA, con un 23.65% con origen laboral; enunció que la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, el 29 de junio de 2017, emitió dictamen en el que estableció una pérdida de a capacidad laboral de 24,6%; no obstante, resaltó que se requiere que el empleador conozca la situación de debilidad manifiesta previo a la terminación del contrato de trabajo, lo que no se acreditó en este caso, máxime cuando la definición de pérdida de la capacidad laboral y la fecha de estructuración fueron posteriores a la fecha de terminación del contrato de trabajo sin que el empleador fuese notificado.

VI. APELACIÓN

EL DEMANDANTE, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, alegó que quedó plenamente demostrado la situación en la que se encontraba el demandante, quien a causa de un accidente de tránsito se diagnosticó con HIPOACUSIA, con pérdida de la capacidad laboral de 24,60%, toda vez que hubo conocimiento por los testigos, y por la empresa, ya que el jefe y dueño

de la empresa era el señor GERMAN JARAMILLO, y solicitó acceder a las pretensiones.

Manifestó, que el Juez erró al decir que solo se constituye una relación entre el demandante y el demandado a partir de 2015 hasta 2016, ya que existió una sustitución patronal, aseveró que el señor GERARDO, fue el mismo empleador, y existió una continuidad entre el demandante con la demandada INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., anteriormente el señor GERARDO JARAMILLO, aseguró que era el mismo empleador y no hubo interrupción del contrato.

Adujo, que la demandada dio por terminado un contrato laboral a término fijo, desconociendo la situación en que se encontraba, afirmando desde la contestación de la demanda que desconocía la relación laboral, cuando si conocía de su existencia, resaltó que es el mismo dueño de la empresa, el área de recursos humano era la encargada de darle trámite a esas solicitudes.

Arguyó, que existe informe de accidente laboral a folio 69, y que queda clara la responsabilidad con el reporte realizado por la ARL SURA, por lo cual afirmó que la demandada conoció el accidente y la situación en la que se encontraba el demandante, pues la valoración y exámenes se realizaron incluso antes de que se calificara y determinada la pérdida de la capacidad laboral, Finalmente citó las sentencias CC C-531-200, CSJ SL360-2018, CS SL478-2019, CSJ SL038-2016.

VII. ALEGATOS.

EL DEMANDANTE, reiteró lo señalado en el recurso de apelación, refirió que entre el actor y la demandada existió una relación laboral en el periodo de 19 de agosto hasta el 18 de agosto de 2016, ya que el señor GERMAN JARAMILLO, ejercía la misma actividad económica, tenía el mismo domicilio, la misma calidad de jefe, logo, y estructura.

Además, esbozó que, si bien se indicó que según la prueba testimonial presentada por la pasiva el empleador no conocía el estado de salud, el Juez omitió valorar la prueba documental que fue aportada en donde

se relacionó cada una de las citas médicas a las que tuvo que acudir el actor y los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral emitidos por ARL SURA y LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA.

VIII. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que en aplicación del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde establecer como problemas jurídicos: **i)** establecer si el Juez de primera instancia acertó al declarar la existencia de un contrato de trabajo con efectos de sustitución patronal solo en el periodo de 19 de agosto de 2015 hasta 18 de agosto de 2016, o a contrario sensu el contrato de trabajo con la pasiva tuvo como extremos temporales el 18 de junio de 2014 hasta el 18 de agosto de 2016; **ii)** si erró o no el Juez de primera instancia al declarar que el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Para resolver los anteriores cuestionamientos se abordará la siguiente estructura temática (i) requisitos para que opere la sustitución patronal, (ii) presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad y (iii) el caso concreto.

(i) Requisitos para que opere la sustitución patronal

De conformidad con lo previsto por el legislador en los artículos 67 y 68 del CST y la interpretación que la jurisprudencia les ha dado a estas, para que se configure la sustitución patronal se deben dar los siguientes presupuestos: **i)** un cambio de empleador; **ii)** la identidad o subsistencia de la empresa; **iii)** la continuidad en la prestación de los servicios.

En la Sentencia SL519 de 2024, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, analizó si la continuidad o vigencia del contrato de trabajo a la fecha de cambio de titularidad de la empresa o unidad productiva es un requisito de la sustitución de empleadores, respecto a lo cual realizó las siguientes conclusiones:

- a. La sustitución patronal no depende de las declaraciones realizadas en acuerdos privados, de la manipulación de formas contractuales o de la forma que el contrato termina, sino de la comprobación empírica de los elementos mencionados inicialmente.
- b. Cuando se produce la variación de la titularidad de la empresa, no es una consecuencia irremediable la finalización o suspensión de los contratos de trabajo o el despido de los trabajadores, ya que, según el artículo 28 del CST, estos no pueden asumir los riesgos ni pérdidas de la empresa.
- c. La figura analizada fue estatuida como un mecanismo para prevenir que el cambio de patrono o la transferencia del negocio donde prestaban sus servicios conlleve al desconocimiento de sus derechos y prerrogativas, por lo que busca la continuidad con el nuevo empleador con las mismas condiciones laborales que mantenía con el anterior.
- d. En ese orden, cuando el contrato de trabajo ya ha finalizado y es adquirido con posterioridad por un nuevo propietario el negocio, no opera ipso facto la sustitución patronal.
- e. Es un presupuesto esencial para que se acredite el requisito de continuidad que el nuevo propietario funja como empleador, que ejerza subordinación respecto al trabajador, quien, a su vez, debe prestarle sus servicios personales.

Por esa razón, en esa providencia se citó la sentencia CSJ SL4530 de 2020, en la cual esa Corporación sobre la continuidad de la prestación del servicio para que opere la sustitución patronal, afirmó que esta *“...tiene unos efectos laborales que se despliegan fundamentalmente cuando el trabajador sigue vinculado con el nuevo empresario, pues de lo contrario, las garantías legales pierden totalmente su sentido.”*

(ii) Presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad

Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

En ese orden, en dicha providencia se concluyó que los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada en virtud de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, son aquellos que cumplen con los siguientes requisitos:

Factor	Concepto	Acreditación
Factor Humano:	Trabajador que sufre de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo	<p>No requiere prueba solemne ni dictamen de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, se requiere que la patología que causa esa deficiencia, limitación o discapacidad, sea de mediano o largo plazo y no temporal.</p> <p>Según lo dicho en la sentencia citada, el análisis probatorio se puede realizar de la historia clínica, exámenes diagnósticos y otros elementos probatorios, que <i>“...permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.”</i></p>

Factor Contextual:	La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.	Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se puede acudir a documentos, que contengan el contrato de trabajo, el manual de funciones, análisis de puesto de trabajo, entre otros. O testimonios y declaraciones de parte que hagan referencia a tales aspectos. Una vez se tenga claridad sobre esos elementos, se procede a realizar la contratación e interacción de los dos factores; es decir, se analiza de que forma la deficiencia, limitación y discapacidad del trabajador en el entorno laboral afecta el desarrollo normal de sus funciones.
	<p>Enunciación de algunas clases de barreras (numeral 5.º art. 2 Ley 1618/2013),</p> <p>a) Actitudinales: 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</p> <p>b) Comunicativas: 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.</p> <p>c) Físicas: 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.</p>	

Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal condición y de la existencia de las barreras; ora porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias.

Frente a esta situación, según se indicó en dicha providencia “...el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.”

Estos ajustes razonables que debe realizar el empleador, tienen como finalidad lograr la integración del trabajador discapacitado al empleo y tienen las siguientes características: (i) proporcionalidad, implica que, deben fundarse en criterios objetivos y no pueden convertirse en una

carga desproporcionada o indebida para el empleador, (ii) razonabilidad, plantea la obligación del empleador de hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar los ajustes que sean imprescindibles para que el trabajador discapacitado ejerza sus funciones en condiciones de igualdad.

En el curso del proceso judicial, el cumplimiento de esta responsabilidad por parte del empleador, es un elemento que permite desvirtuar la presunción de despido discriminatorio contenido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; así las cosas, si se constata que este desplegó todas las acciones para adoptar estos ajustes razonables, o que no pudo hacerlos por convertirse en una carga desproporcionada o irrazonable y así se lo dio a conocer al trabajador, se desestima la existencia de actos discriminatorios por su condición de discapacidad.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador.

Por último, en esa providencia se reiteró que *“...la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.”*

(iii) Caso concreto

Para resolver los problemas jurídicos planteados en el caso puesto en consideración, los hechos que se encuentran demostrados y que servirán de soporte de la decisión, son los siguientes:

- El señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, suscribió contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, con el señor GERARDO DE LA

CRUZ JARAMILLO, el 18 de junio de 2014, el cual fue prorrogado 3 veces, se efectuó el preaviso el 11 de mayo de 2015, y finalizó el vínculo el 17 de julio de 2015⁶.

- El actor sufrió accidente de trabajo el 17 de julio de 2014, y se emitió informe de accidente de trabajo por la ARL SURA.
- Posteriormente, el demandante y el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, suscribieron un segundo contrato de trabajo el 19 de agosto de 2015, a término fijo de 3 meses para desempeñar la labor de conductor, el cual fue prorrogado 3 veces.
- El 22 de octubre de 2015, el demandante fue diagnosticado con pérdida total de oído derecho, se indicó que requería reubicación laboral.⁷
- El 7 de diciembre de 2015, se registró en cámara de comercio INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., ubicada en la calle 33 #56-110 Bello, Antioquia, sociedad de la cual el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, es el gerente principal⁸.
- El 18 de junio de 2016, INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., notificó al actor que el contrato de trabajo no sería renovado y terminaría el 18 de agosto de 2016, por la culminación del plazo⁹.
- La ARL SURA, a través de dictamen N° 1210586851-353205 de fecha 01 de febrero de 2017, determinó que el actor sufrió una pérdida de capacidad laboral del 23,65%.
- El demandante presentó inconformidad contra la calificación en primera oportunidad y la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, mediante dictamen N° 98709450-1006 el 29 de junio de 2017, estableció un 24,60% de pérdida de la capacidad laboral.

⁶ [I PROCESO 2019-0356 Pág 152](#)

⁷ Pag. 26 pdf 1

⁸ [I PROCESO 2019-0356 Pág 92](#)

⁹ [I PROCESO 2019-0356 Pág 162](#)

En un primer punto, abordaremos lo referido a la sustitución patronal, que según el apelante se dio desde el 18 de junio de 2014 y no desde el 19 de agosto de 2015, como lo determinó el *A quo*, para lo cual era indispensable que el señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, acreditara la continuidad de la prestación del servicio en el periodo indicado en la demanda, esto es, desde el 18 de junio de 2014 hasta el 18 de agosto de 2016.

Conforme se indicó en el acápite (i) de la parte considerativa de esta providencia un presupuesto esencial para que opere la sustitución patronal es que el trabajador se encuentre prestando sus servicios al momento en que se dé el cambio de patronos, y el último ejerza un poder de subordinación sobre este; por lo tanto, se ha entendido que si el contrato ha finalizado con anterioridad no puede predicarse la existencia de esta figura.

En este caso, cierto es que el demandante suscribió un primer contrato de trabajo con el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, el 18 de junio de 2014, pero este finalizó por la expiración del plazo fijo pactado el 17 de julio de 2015, para lo cual se le entregó el correspondiente preaviso en los términos previstos en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalizado este contrato, se comprobó que existió una interrupción superior a un mes en la prestación de los servicios, ya que fue solo hasta el 19 de julio de 2019, que se suscribió un nuevo contrato de trabajo, **luego el actor no prestó sus servicios durante 34 días; por lo que no puede predicarse que no existió solución de continuidad.**
(Negrilla de la Sala)

Respecto a este aspecto, se hace necesario resaltar que la Corte Suprema de Justicia en diversa jurisprudencia, entre ellas la Sentencia CSJ SL1614-2023, ha establecido que solo las interrupciones que no sean amplias no comporta solución de continuidad, por lo tanto en caso de presentarse una interrupción para considerar que la relación laboral se mantuvo vigente la misma debe ser inferior a un mes, lo cual no

ocurrió en el caso que ocupa la atención de esta Corporación, pues como se señaló en renglones precedentes la interrupción entre el primer y segundo contrato suscrito fue de 34 días¹⁰.

Por lo tanto, se colige que existieron 2 contratos de trabajo: **i)** el primero con extremos temporales del 18 de junio de 2014 hasta el 17 de julio de 2015, entre el demandante en calidad de trabajador y el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, como persona natural en calidad de empleador, quien no fue convocado a juicio; **ii)** el segundo contrato en el lapso de 19 de agosto de 2015 hasta el 18 de agosto de 2016, vínculo en el que si existió sustitución patronal, el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, e INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S.

Así las cosas, no son de recibo los argumentos expuestos por el apelante al alegar que la sustitución patronal se dio a partir del primer contrato que firmó con el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, el 18 de junio de 2014 hasta el 17 de julio de 2015, debido a que entre este vínculo no existió continuidad, ya que tuvo una interrupción de 34 días, y ya había finalizado cuando nació a la vida jurídica la sociedad INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., 7 de diciembre de 2015.

Bajo ese horizonte, es claro que fue acertada la decisión del Juez de primera instancia, motivo por el cual se **CONFIRMARÁ** en ese aspecto la sentencia objeto de apelación.

En relación con el segundo problema jurídico, que se refiere a si el demandante es titular de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se encuentra acreditado que el actor sufrió un accidente de trabajo el 17 de julio de 2014, que el 22 de octubre de 2015, fue diagnosticado con pérdida total de oído derecho, se recomendó reubicación laboral y que la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, mediante dictamen N° 98709450-1006 el 29 de junio de 2017, estableció un 24,60% de pérdida de la capacidad laboral.

¹⁰ Sentencia CSJ SL1614-2023

En este contexto, es necesario advertir que la existencia de este derecho no está sujeta a la existencia de una calificación en la cual se establezca un determinado porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, debido a que ello, no responde a un factor cuantitativo, sino a un factor humano y de contexto, en los cuales se debe analizar si las patologías que sufre el trabajador le producen deficiencias a mediano o largo plazo que le impiden desarrollar sus funciones en condiciones de igualdad en relación con los demás trabajadores.

En ese sentido, no es suficiente que el señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, esté calificado con 24.60% de pérdida de capacidad laboral, dado que, como se indicó en la Sentencia CSJ SL1152 de 2023 “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.”; debido a que “...no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral.”, lo que se analizará a continuación.

En un primer término, se advierte que en la historia clínica del 17 de julio de 2014 en la E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ITUANGO¹¹ demandante fue atendido como consecuencia del accidente de tránsito sufrido, en el que se encontró en buen estado general y se diagnosticó con “S509-TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL ANTEBRAZO NO ESPECIFICADO”, se le otorgó una incapacidad de 9 días y se le prescribieron medicamentos para el dolor.

El 17 de septiembre de 2014, el actor acudió cita a medicina general en la Clínica Antioquia S.A.¹², debido a que no escuchaba por un oído y se le diagnosticó TINITUS OIDO DERECHO EN EL MOMENTO SIN SIGNOS CEREBELOSOS ROMBERG.

El 13 de enero de 2015, el señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, asistió a consulta en la IPS SODIME¹³, en el que se le diagnosticó con

¹¹ Pág. 18 a 20 pdf 1

¹² Pág. 22 pdf 1

¹³ Pág. 31 pdf 1

H906 HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL SIN OTRAS ESPECIFICACIONES y como pan de manejo se le dieron explicaciones sobre el cuidado del oído y se le prescribieron exámenes diagnósticos para definir el estado final de la audición.

Los referidos exámenes de audiometría tonal, *logoaudiometría*, *inmitancia acústica* y *timpanograma* fueron realizadas el 19 de enero de ese año¹⁴, y en el diagnóstico clínico se señaló que “REGISTRA COFOSIS OD, OI SENSIBILIDAD AUDITIVA PERIFERICA NORMAL SEGÚN PROMEDIO DE PTA, TIMPANOGRAMAS TIPO C (DESPLAZADA LEVEMENTE A PRESIONES NEGATIVAS) EN OD OI CURVA TIPO A (NORMAL) REFLEJOS ESTAPIDIALES IPSI- CONTRALATERALES EN OD AUSENTES EN OI SU MAYORÍA PRESENTES. ALCANZA EL 100% DE DISCRIMINACIÓN DEL LENGUAJE EN OI A 25 DB.”

En la lectura de dichos resultados del 22 de enero de 2015¹⁵, el médico tratante de la IPS AUDICOM concluyó que estos sugerían un compromiso en los umbrales auditivos electrofisiológicos para las frecuencias entre 500 Hz y 4000 Hz, severo en oído derecho y dentro de los parámetros normales en el oído izquierdo; por lo que recomendó que se siguieran realizando pruebas diagnosticas

En consulta médica del 25 de marzo de 2015 en la IPS SODIME, el demandante fue atendido por la pérdida auditiva sin vértigo y se le diagnosticó H912 HIPOACUSIA SUBIDA IDIOPATICA, se le ordenó control en seis (6) meses sin que se le hubieren dado recomendaciones médicas o incapacidad. [OBJ]

El 19 de agosto de 2015¹⁶, fue atendido por la especialidad de otorrinolaringología para el seguimiento de la patología y se indicó que el actor no presentaba mejoría en la audición en oído derecho, pero negaba síntomas de vértigo; se le diagnosticó HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL UNILATERAL CON AUDICIÓN IRRESTRICTA CONTRALATERAL, y se ordenó la práctica de otros exámenes diagnósticos.

¹⁴ Pág. 32 a 35

¹⁵ Pág. 36 a 38 pdf 1

¹⁶ Pág. 42 a 43 odf 1

Según consta en la historia clínica del 22 de octubre de 2015¹⁷, el actor presentaba antecedentes de TEC y de cuadros vertiginosos como consecuencia de la patología; sin embargo, el médico tratante no le dio ninguna incapacidad temporal.

El 22 de octubre de 2015, el demandante fue atendido por la especialidad de otorrinolaringología y diagnosticado con pérdida total de oído derecho, se indicó que requería reubicación laboral; sin embargo, en dicha consulta no se emitieron recomendaciones en ese sentido frente a las funciones que desempeñaba como conductor cuando el empleador era el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO,

El 27 de noviembre de 2015¹⁸, el actor fue atendido por medicina general en la ARL SURA, en el motivo de consulta se hace referencia al accidente de trabajo que sufrió el 17 de julio de 2014, a la pérdida de audición que empezó a sufrir un mes después del accidente y al diagnóstico de hipoacusia neurosensorial unilateral con audición irrestricta contralateral; así mismo, se hizo referencia a que en los exámenes diagnósticos se determinó que alcanzaba el 100% de discriminación del lenguaje, que se le informó la posibilidad de un implante pero el paciente lo quería pensar por los cuadros vertiginosos recurrentes.

El 10 de diciembre de 2015, el actor asistió a consulta de otorrinolaringología y se ordenó consulta por medicina ocupacional¹⁹, pero no hay evidencia de que hubiese sido atendido por esa especialidad.

En consulta del 22 de enero de 2016²⁰ realizada en la IPS AUDICOM, se indicó en signos y síntomas que “Refiere tinnitus permanente e incapacitante, vértigo y o desordenes de equilibrio”.

¹⁷ Pág. 52 a 54

¹⁸ Pág. 57 a 58 pdf 1

¹⁹ Pag. 27 – 59 a 60 pdf 1

²⁰ Pag. 39 pdf 1

Ahora, respecto a si se acreditó que esta patología con H905 HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, H932 DIAGNÓSTICO ESPECÍFICO TINITUS POR O.D.²¹; le impedía señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla como conductor y vendedor en igualdad de condiciones con los demás, se constata que el testigo WYLFER SOLIN GALVIS RESTREPO, advirtió que el demandante sufrió un accidente, supo que el vehículo se volteó, pero él no vio el auto ese día; del mismo modo, señaló que el actor ejerció las labores de conductor hasta que salió de la empresa, cuando el contrato a término fijo terminó, finalmente manifestó desconocer si el actor aportó a la empresa algún documento en el cual se indicara el tratamiento que estuviera realizando.

De igual forma, el testigo JORGE IVÁN COSSIO MONSALVE, relató que el actor inicialmente empezó como conductor, luego fue vendedor sin especificar la fecha, dijo que como vendían alimentos era necesario que se presentaran afeitados, y este no se quiso volver afeitar, aunado a que comenzó a ir con guayabo excesivo, se llamó la atención, y cuando se realizó un arqueo venía con descuadres, entonces se le notificó con la carta un mes antes, sumado a que no le notificó que se encontraba en algún tratamiento, relató que se enteró cuando le notificaron que debía asistir una audiencia.

Las anteriores pruebas dejan en evidencia que el actor sufría de una patología que le produjo una deficiencia a largo plazo, sin embargo, no se evidencia que la misma le haya generado barreras para el desarrollo de sus funciones como conductor y vendedor; ejemplo de ello, es que si bien hay constancia de que presentaba episodios de vértigo nunca fue incapacitado temporalmente, y pese a que se remitió a consulta con el médico ocupacional, no hay constancia de que hubiere asistido a ella ni que le hubieren dado recomendaciones de reubicación laboral.

Y no existe ningún elemento probatorio que permita concluir que el señor JHON EDISSON ARIAS ROMAN, contara con una barrera física, actitudinal, o de comunicación que impidiera la ejecución de su contrato de manera normal, o que presentaran un obstáculo en el

²¹ [I PROCESO2019-0356](#)

desarrollo de sus labores en contra posición con sus demás compañeros.

Pues, en el trámite judicial se comprobó que el actor continuó laborando con normalidad, y desarrolló las labores de conducción y venta tanto en el primer contrato de trabajo suscrito con el señor GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO, como en el segundo contrato con extremos de 19 de agosto de 2015 hasta el 18 de agosto de 2016, en el que existió sustitución patronal entre GERARDO DE LA CRUZ JARAMILLO JARAMILLO e INDUSTRIAS VEGA NATIPAN S.A.S., sin que se acreditara la existencia de una barrera en el desarrollo usual de sus funciones relacionada con las patologías H905 HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, H932 DIAGNÓSTICO ESPECÍFICO TINITUS POR O.D., o con su estado de salud, ya fuese física, actitudinal, o comunicativa de tal tenor que generara una limitación o restricciones considerable en la ejecución de sus labores, máxime que el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral se llevó a cabo con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, el cual finalizó por la expiración del plazo fijo pactado.

En ese orden de ideas, el reparo realizado por el demandante no tiene sustento probatorio, puesto que no acreditó la existencia de barreras en la ejecución de sus funciones que lo pusieran en un plano desigual, siendo este un requisito imprescindible para ser beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada, según la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia citada en renglones precedentes.

Por lo tanto, al no comprobarse la existencia de barreras que implicaran una limitación ostensible en el desarrollo de su labor como conductor y vendedor el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada para el 18 de agosto de 2016, data en la que terminó el contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo acordado. Finalmente, por sustracción de materia no se analizará si existió o no conocimiento por parte del empleador.

Las razones expresadas, conducen a la Sala a **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de primera instancia.

COSTAS, en esta instancia a cargo de la parte DEMANDANTE vencida en recurso, y a favor de la parte DEMANDADA, conforme al Artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA16-10554 de 2016. Se fijarán como agencias en derecho la Suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (\$1.300,000).

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia apelada, proferida el 5 de octubre de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, Antioquia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: COSTAS, en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE** vencida en recurso, y a favor de la parte **DEMANDADA**, conforme al Artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA16-10554 de 2016. Se fijarán como agencias en derecho la Suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (\$1.300,000), según lo señalado en la parte considerativa.

TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado