

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado. /

HECHOS: Rodolfo de Jesús Cuartas Vidales fue contratado por Ingeomega S.A. desde el 3 de abril de 2019, inicialmente bajo un contrato a término fijo y luego por obra o labor. El demandante padecía un tumor maligno de próstata y obstrucción de cuello de la vejiga, condiciones conocidas por la empresa. El 5 de julio de 2021, la empresa dio por terminado el contrato de trabajo, alegando la culminación de la obra pactada, por lo que el actor pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, reconocer la protección bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, y condenar a la empresa al pago de indemnizaciones por despido sin justa causa y bajo el Art. 26 de la Ley 361 de 1997. En primera instancia la juez A-quo, declaró probada la excepción de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION y la de NO SER EL DEMANDANTE SUJETO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA LA FECHA DE FINALIZACIÓN DEL ÚLTIMO VÍNCULO LABORAL formulada por la sociedad demandada, y en consecuencia absolvió a la sociedad INGEOMEGA S.A.S de las pretensiones incoadas en su contra. El problema jurídico al que se hace referencia, es que se determinará: i) Si el demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, y, de ser así, si a favor del demandante resulta procedente la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TESIS: (...) En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo. La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “estabilidad laboral reforzada”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (...) la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos: i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás. Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador. iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso (...) Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “Fuero Ocupacional”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo (...) Los elementos que deben concurrir para que se adquiera

el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada: Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos. Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran: 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral. 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial. 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo. 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio (...) La Sala resalta que, respecto a la modalidad del contrato, los extremos temporales y el salario devengado por el trabajador, no se tiene dudas en este plenario, máxime que el mismo demandante al absolver el interrogatorio de parte puso de manifiesto que suscribió varios contratos de trabajo y que el último de ellos fue por obra o labor determinada el cual terminó el 5 de julio de 2021 y que, al finiquito de cada uno de los contratos, se le pagaron las prestaciones correspondientes (...) Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido y, en consecuencia, no es procedente el pago de la indemnización pretendida.

M.P MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 27/01/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA – SENTENCIA	
DEMANDANTE	RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES
DEMANDADO	INGEOMEGA S.A.
RADICADO	05360-31-05-001-2023-00034-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Estabilidad laboral reforzada- Indemnización Art. 26 de la Ley 361 de 1997
DECISIÓN	Confirma

Medellín, veintisiete (27) de enero de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **RODOLFO DE JESÚS CUARTAS VIDALES** en contra de la sociedad **INGEOMEGA S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 001**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, surtir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante frente a la sentencia absolutoria proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO ITAGÜÍ, el día 10 de julio de 2024, conforme a lo señalado en el art. 69 del CPTSS.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que, desde el 3 de abril de 2019, el señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES, fue contratado por la empresa INGEOMEGA S.A.S, inicialmente bajo la modalidad de contrato a término fijo y posteriormente su vinculación se modificó por un contrato de obra o labor.

Indicó que el cargo para el cual fue contratado el señor RODOLFO, fue inicialmente de ayudante y al final del vínculo laboral desempeñó el cargo de OFICIAL LINEA VIVA.

Señaló que desde el año 2019, el señor RODOLFO viene padeciendo una patología de origen común denominada “TUMOR MALIGNO DE LA PROSTATA Y OBSTRUCCION DE CUELLO DE LA VEJIGA”, y que tanto de la patología como de su tratamiento tenía conocimiento la empresa INGEOMEGA S.A.S, ya que el señor RODOLFO, presentó desde el inicio de su tratamiento las restricciones y recomendaciones médicas que debía seguir.

Manifestó que, la empresa INGEOMEGA S.A.S, realizaba el seguimiento a las restricciones médicas que tenía el trabajador y que habían sido ordenadas por su médico tratante de la IPS 2 INCODOL y luego de cada revisión médica que tenía, se le enviaba al empleador las respectivas restricciones médicas que se dieron en el año 2019.

Comentó que el 5 de julio de 2021, la empresa INGEOMEGA S.A.S, dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo la culminación de la obra pactada, sin embargo, dicha terminación tendría vigencia a partir del día 15 de julio de 2021.

Dijo que resulta extraño que la demandada le hizo un pago al trabajador supuestamente de nómina por valor de \$1.247.356, aun cuando ya le habían manifestado que el contrato de trabajo se le había terminado y que no debía presentarse más a la empresa desde el 5 de julio de 2021.

Sostuvo que los exámenes médicos de egreso, dieron cuenta de la patología que padecía el señor RODOLFO, de la cual insistió tenía pleno conocimiento el empleador.

Resaltó que el señor RODOLFO tiene pendiente una cita de reconstrucción de uretra y que actualmente se encuentra con cistotomía abierta y tiene cita médica con el especialista el día 5 de agosto de 2021.

III. – PRETENSIONES

Que se declare que entre el señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES e INGEOMEGA S.A.S existió contrato de trabajo a término fijo. Que el señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES fue despedido estando protegido, bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada. Que la empresa INGEOMEGA S.A.S, despidió al señor RODOLFO DE JESUS UARTAS VIDALES sin justa causa y que como consecuencia se condene a la demandada a pagar los siguientes conceptos:

- I. Al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.
- II. Al pago de la indemnización por despido sin justa causa
- III. Al pago de las demás ultra y extra petita.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la demandada dio respuesta a la demanda.

INGEOMEGA S.A.S: Contestó la demanda según escrito visible en el PDF 9, afirmando que es cierto la vinculación laboral que unió a las partes mediante varios contratos de trabajo, inicialmente a través de un contrato a término inferior a un año y luego por duración de obra y labor determinada, habiendo iniciado el último de ellos el 30 de octubre de 2020 con modificación del 19 de diciembre de 2020 y finalizó el 5 de julio de 2021.

En punto a la condición de salud del demandante, adujo que se trata de un cuadro clínico que corresponde a la esfera interna de aquel y que la empresa no tuvo conocimiento de la misma, ya que la historia clínica tiene reserva legal, destacando que no es cierto que al actor se le hubiesen prescrito restricciones laborales y de haberse emitido no fueron puestas en conocimiento de la entidad.

En hilo de lo anterior aseguró que, a la finalización del contrato de trabajo el actor no se encontraba incapacitado, no presentaba recomendaciones médicas, no había informado de la existencia de tratamientos médicos en curso o pendientes de realizar, no tenía proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, por el contrario, realizaba sus labores de manera normal, sin que presentaran circunstancias que le impidieran ejecutarla o dificultara su cumplimiento.

En cuanto a la fecha de terminación del contrato precisó que la misma acaeció el 05 de julio de 2021 y que el día 15 del mismo mes y año se efectuó el pago de la liquidación definitiva del contrato, lo cual ascendió a \$1.247.356 y que de hecho para esa misma época fueron despedidos otros siete trabajadores de los cuales describió por sus nombres:

La entidad finalmente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y planteó a título de **excepciones de mérito**: “*FALTA DE CAUSA PARA PEDIR POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE DE LA DEMANDADA, PAGO, NO SER EL DEMANDANTE SUJETO DE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA LA FECHA DE FINALIZACIÓN DEL ULTIMO VÍNCULO LABORAL*”

Es pertinente advertir que la juez de primera instancia determinó como **objeto del litigio** el siguiente:

“No existe discusión que entre las partes se desarrolló una relación laboral, la cual se adujo estuvo regida inicialmente por un contrato de trabajo en la modalidad a término fijo, y luego por un contrato por la duración de la obra o labor determinada, el cual fue terminado por la sociedad demandada aduciendo la finalización de la obra para la cual fue contratado el demandante. Teniendo en cuenta lo anterior el conflicto jurídico se contrae en determinar, si para el momento de la finalización del contrato de trabajo el demandante gozaba de fuero de salud y si en consecuencia procede el pago de la indemnización por despido injusto y la del artículo 26 de la ley 361 de 1997.”

Dicha decisión no fue objeto de reparo por las partes.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En el fallo, la juez A-quo, en audiencia pública celebrada el 10 de julio de 2024, declaró probada la excepción de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION y la de NO SER EL DEMANDANTE SUJETO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA LA FECHA DE FINALIZACIÓN DEL ÚLTIMO VÍNCULO LABORAL formulada por la sociedad demandada, y en consecuencia absolvió a la sociedad INGEOMEGA S.A.S de las pretensiones incoadas en su contra por RODOLFO DE JESÚS CUARTAS VIDALES. Y, condenó en costas procesales a la parte demandante vencida en juicio de conformidad con el art. 365 del CGP, fijando como agencias en derecho medio salario mínimo legal mensual vigente a favor de la sociedad demandada.

Como fundamento de su decisión, la sentenciadora indicó que según la historia clínica se encuentra demostrado que cinco meses antes del finiquito de la relación laboral, esto es, el 2 de febrero de 2021, el actor le fue practicado una cirugía de recepción transferible central por endoscopia de cuello cervical, en virtud del diagnóstico de obstrucción de cuello de la vejiga y el 25 del mismo mes y año tuvo consulta por urología en donde se le ordenó 10 sesiones de terapia de piso pélvico, así como un control en tres meses con urometría, indicándose en esa oportunidad que el actor podía retomar sus actividades laborales sin ningún tipo de restricción.

Agregó que, si bien para febrero de 2021 el actor contaba con un tumor maligno de próstata, aquel venía recibiendo tratamientos desde el año 2018, de lo que infirió que, para la fecha de terminación del contrato, no era admisible concluir que el extrabajador continuara con atenciones médicas pendientes o que su estado de salud le afectara sustancialmente el desempeño de las funciones a las cuales fue inicialmente contratado.

Que, según la historia clínica aportada, su cita de control debió haberla tenido en mayo de 2021, es decir, dos meses antes de la finalización del contrato de trabajo, sin que le esté dado a dicha sentenciadora, presumir que el demandante asistió a la cita y que continuó algún tipo de tratamiento para el 5 de julio de 2021, pues no se adosó prueba al plenario que permita colegir tal aspecto.

Frente a la alegación de la parte demandante, relativa a que el demandante tendría una cita de control en agosto del año 2021, en la cual se le programaría una cirugía, dijo la A quo que tal afirmación no estuvo soportada por ningún medio probatorio.

En lo atinente al documento denominado memorando emitido por INGEOMEGA S.A.S, expresó la A quo que no se trata de recomendaciones o restricciones al trabajador, sino de un llamado de atención que hace el empleador a todos sus trabajadores para la realización de un control médico y determinar si el actor requería o no un tratamiento, evaluación que nada tiene que ver con los diagnósticos que se aducen en la demanda, destacando además que no se logró demostrar que el empleador tuviera conocimiento de la condición de salud del demandante.

En cuanto al examen de egreso, señaló que en el mismo se hizo un resumen de los antecedentes patológicos del actor, pero de ello no se desprende ninguna limitación para la prestación del servicio y, de hecho, en el examen se indicó que el trabajador no contaba con recomendaciones, ni restricciones y consecuencia del examen y no fue remitido a ningún médico especialista; concluyendo la Juez que el finiquito de la relación laboral no se debió a un acto discriminatorio en razón de la condición de salud del demandante.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

En vista que la decisión de primera instancia fue desfavorable para la parte activa, esta Sala conocerá a su favor bajo el grado jurisdiccional de consulta, conforme lo señalado en el art. 69 del CPTSS.

Alegatos de conclusión

Ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta que este asunto se conoce **bajo el grado jurisdiccional de consulta** a favor de la parte demandante, se determinará: **i)** Si el demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, y, de ser así, si a favor del demandante resulta procedente la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo¹

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren².

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo. La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene

fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

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

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el

empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

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

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres aspectos:

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

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

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

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó “*garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009*”.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiriera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017** y que se reiteran en la sentencia **SU 428 de 2023**, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de las sentencias de unificación citadas, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.

*Además, dado que también “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, **no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor**”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.*

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO EN CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de varios contratos de trabajo por el cual se vincularon RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES, en condición de trabajador y la empresa INGEOMEGA S.A.S en condición de empleador.

El último contrato de trabajo lo fue por DURACIÓN DE OBRA O LABOR determinada y dio inicio el 20 de octubre de 2020 y finalizó el 5 de julio de 2021.

En el contrato de trabajo se determinó que las partes de común acuerdo establecieron que la obra o labor contratada se refiere al **25% del contrato CW102510**, que tiene como objeto la Expansión, reposición y trabajo en redes

eléctricas en zonas urbanas y rurales del sistema de distribución de **energía eléctrica de EPM**, conforme al siguiente texto:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA

Nombre del Empleador		Dirección del Empleador	
INGEOMEGA S.A.		CARRERA 55B # 72A - 116 ITAGUI	
Nombre del Trabajador		Dirección del Trabajador	
RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES		CARRERA 90 C 63 27 4428398	
Lugar, fecha de nacimiento y nacionalidad		Cargo u Oficio	
29-Abr-1969		OFICIAL LINEA VIVA	
Salario			
2.500.000 DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS / Mensuales			
Periodos de pago		Fecha de iniciación de labores	
Cada 15 días		30-Octubre-2020	
Lugar donde desempeñara las labores		Ciudad donde ha sido contratado	
Ver Cláusula 6ª		ANTIOQUIA MEDELLIN	
<small>Las partes de común acuerdo establecen que la obra o labor contratada se refiere al 25 % del contrato CW102510, que tiene como objeto Expansión, reposición y trabajos en redes eléctricas, en zonas urbanas y rurales del sistema de distribución de energía eléctrica de EPM ZONA 1(Metropolitano, Nordeste y Magdalena Medio) ; así como obras prórrogas o ampliaciones. Cualquier disminución de la producción y/o de las condiciones originalmente pactadas en el contrato en referencia, que constituya su objeto intrínseco, afectara las condiciones pactadas en el presente contrato de trabajo.</small>			

El pasado 19 de diciembre de 2020, las partes suscribieron un OTRO SI, en el que particularmente, se indica que, a partir de esa fecha, se realizaría prórroga por el **50% del contrato CW102510**, en los siguientes términos:

1.-Empleador y trabajador de común acuerdo hemos decidido modificar el contrato de trabajo que actualmente rige entre las partes, el cual fue pactado por duración de obra o labor determinada hasta por el 25% del CONTRATO CW102510 PRC5; en los siguientes términos: A partir de la fecha se realiza prórroga por el 50% del CONTRATO CW102510 PRC5, que tiene como objeto Expansión, reposición y trabajos en redes eléctricas, en zonas urbanas y rurales del sistema de distribución de energía eléctrica de EPM ZONA 1(Metropolitano, Nordeste y Magdalena Medio). No se incluyen renovaciones, ampliaciones, prórrogas o adiciones.

2.-Al existir modificación en cuanto a la duración del contrato de trabajo que fue pactado por duración de obra o labor determinada, en lo referente al contrato suscrito inicialmente entre las partes se seguirá desarrollando bajo las mismas condiciones en cuanto al cargo, labores u oficio y salario acordado.

3.- Igualmente se conviene entre las partes que el contrato de trabajo suscrito entre las mismas al iniciar la relación laboral continuara siendo POR DURACION DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Para constancia firmamos en la ciudad de Itagüí, a los 19 días del mes de Diciembre del 2020.

El citado contrato de trabajo finalizó el **5 de julio de 2021**, y a través de comunicación escrita se le comunicó al trabajador sobre el **cumplimiento del 50% del contrato CW102510** y además se le puso de manifiesto que el día 15 de julio de la misma anualidad, la empresa le haría el pago de la liquidación definitiva, veamos:

Medellín, 6-Julio-2021



Señor(a)
RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES
OFICIAL LINEA VIVA
CW102510 PRC5
Medellín

Asunto: Terminación de contrato obra o labor

Nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir de la fecha, por el cumplimiento del 50% del contrato CW102510 PRC5, cuyo objeto es Expansión, reposición y trabajos en redes eléctricas, en zonas urbanas y rurales del sistema de distribución de energía eléctrica de EPM ZONA 1(Metropolitano, Nordeste y Magdalena Medio).

Si usted está interesado (a) en que le efectuemos los exámenes médicos de retiro, por favor nos lo hace saber en los siguientes cinco (5) días siguientes a la fecha de su retiro.

Agradecemos la colaboración prestada durante su permanencia en la empresa. Su liquidación le será consignada en su cuenta de nómina 10367556411

Fecha: 15-Julio-2021	Dirección: Carrera 55B No. 72ª-116 Itagüí-Antioquia
-------------------------	---

Atentamente,

Claudia Nieves Abo
Gerente de talento humano
MANT LE MONCADA LOPEZ

Rodolfo Cuervo Herra
70133401

Carrera 55B No. 72A - 116 Itagüí - PBX (574) 3343883
www.ingeomega.com E-mail: info@ingeomega.com
Itagüí-Colombia



De modo que, respecto a la modalidad del contrato, los extremos temporales y el salario devengado por el trabajador, no se tiene dudas en este plenario, máxime que el mismo demandante al absolver el interrogatorio de parte puso de manifiesto que suscribió varios contratos de trabajo y que el último de ellos fue por obra o labor determinada el cual terminó el **5 de julio de 2021** y que, al finiquito de cada uno de los contratos, se le pagaron las prestaciones correspondientes.

Ahora, sobre la culminación de la OBRA O LABOR debe decirse que, en efecto, existe prueba en el plenario que da cuenta que EPM comunicó a INGEOMEGA S.A.S, la terminación del **contrato CW102510**, a partir del 25 de junio de 2021, veamos:



De hecho, la sociedad INGEOMEGA S.A.S, aseguró que para la fecha de terminación del contrato de trabajo del demandante también se finalizó los contratos de los señores EDWIN ALBEIRO LONDOÑO VELEZ, DUVAN ANDRES RAMIREZ SALDARRIAGA, EDINSON TORO FLOREZ, JHON FREDY VELASQUEZ, JAVIER ANTONIO MOSCOSO MURILLO, JAVIER DARIO ZULETA ZAPATA Y RODOLFO DE JESUS CUARTAS; de los cuales el demandante en su interrogatorio aseguró haber trabajado con tres de ellos, de lo que se infiere que la terminación del contrato de trabajo se produjo por una causal objetiva.

Esclarecido lo anterior, pasa esta magistratura a abordar lo concerniente a la petición de pago de indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, ya que en la demanda se invoca estabilidad laboral en favor del señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES.

Pues bien, la parte demandante para sustentar su petitum, manifestó en su escrito genitor que desde el año 2019 el señor RODOLFO viene padeciendo una patología de origen común denominada "TUMOR MALIGNO DE LA PROSTATA Y OBSTRUCCION DE CUELLO DE LA VEJIGA", y que, tanto de la patología como de su tratamiento, la empresa INGEOMEGA S.A.S tenía conocimiento, precisando lo siguiente:

- i) Que, en cada revisión médica, el actor le enviaba las respectivas restricciones médicas a la empresa accionada.
- ii) Que, en los exámenes médicos de egreso, se refieren a la patología padecía por el señor RODOLFO.
- iii) Que el señor RODOLFO tiene pendiente una cita de reconstrucción de uretra y que actualmente se encuentra con cistotomía abierta y tenía una cita médica con el especialista el día 5 de agosto de 2021, en la cual le asignaran fecha para la práctica de la cirugía en mención.

En efecto, y de acuerdo a la historia clínica arrimada por la parte demandante emitida por una IPS, se advierte que el señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES tiene diagnóstico de obstrucción de cuello de vejiga y tumor maligno de la próstata- fecha 02 de febrero de 2021- PDF 1 folio 13. En atención del 25 de febrero de 2021, se reseña en la historia clínica que el demandante tiene **antecedentes de tumor maligno de próstata desde el 18 de octubre de 2018** y en esa misma oportunidad, es decir, en febrero de 2021, se le ordenó 10 terapias de piso pélvico y control en tres meses, señalándose que el actor puede retomar sus actividades **laborales sin ningún tipo de restricción**. PDF 1 folio 14.

Ahora, si bien la historia clínica allegada por el demandante da cuenta de su condición de salud y detalla las patologías a las que se hizo alusión

previamente, la parte demandada en su defensa alude que no conoció de su condición médica, dado que el trabajador nunca lo puso en conocimiento.

Valorada la prueba en su conjunto, a juicio de esta Sala, el trabajador no probó haberle informado a su empleador sobre su condición de salud desde el año 2019 como se alude en el escrito inaugural.

Para este Colegiado, es concluyente que INGEOMEGA S.A.S, para el **05 de julio de 2021**, momento en que se produjo el despido del demandante, no conocía sobre sus diagnósticos médicos, pues la alegación de la parte actora no fue probada por ningún medio probatorio en los términos que determina el artículo 167 del CGP y el empleador insiste en que solo a través de este proceso conoció la historia clínica del extrabajador.

Al plenario no se aportó prueba demostrativa de que el actor entregó a su empleador su **historia clínica, la cual por demás tiene el carácter de reserva legal**, de lo que se sigue que, para el momento del finiquito de la relación laboral, INGEOMEGA S.A.S, no tenía conocimiento de la misma, y, por tanto, no puede endilgarse que el despido fue discriminatorio.

Aunado a lo anterior, el actor para el 05 de julio de 2021, no contaba con incapacidades médicas y de hecho en el proceso no se aportaron incapacidades prescritas con anterioridad a dicha data.

De otro lado, y aunque la parte actora alega que Seguridad y Salud en el Trabajo de INGEOMEGA S.A.S emitió recomendaciones médicas al trabajador, lo cierto es que según el documento adosado por la parte activa, el mismo solo se refiere a un memorando de fecha 17 de marzo de 2021, por medio del cual se le ordena al trabajador una cita con el médico general de la EPS para que sea evaluado, ya que en la cita de salud ocupacional del 16 de marzo de 2021 se remitió para un control de nutrición, manejo de alteración en la tensión arterial y oftalmología; por lo que de lo anterior no se puede colegir entonces que el trabajador contaba con restricción o recomendación laborales para el desempeño sus funciones y además en el texto no se hace referencia en específico a las patologías a las que aquí son objeto de controversia.

EMPRESA S.A.		DEMANDANTE RECONOCIDO MEDIANTE LABORALES		SISTEMA AUTOMATIZADO DE REGISTRO	
Ciudad:	Medellin	País:		Ejemplar 1	
País:		Rodolfo de Jesus Cuartas Vidales			
CC-AE:	70433401	Cargo:		Oficial Línea Viva	
Edad:	50 años	Cargo:		Socio SBC	
Asunto:	Recomendaciones Médicas				

Cordial Saludo,

Una vez realizados el examen médico ocupacional el pasado 16 de Marzo de 2021, se encontró en el examen médico de aptitud laboral con énfasis en alturas que usted es remitido a medicina general en su EPS para control de nutrición, manejo de alteración en la tensión arterial y oftalmología.

Usted debe solicitar una cita con médico general a través de su EPS, en un periodo no mayor a un mes, para que sea nuevamente evaluado y se realice el tratamiento médico adecuado.

Adjunto el resultado del examen médico ocupacional para su trámite ante la EPS.

Nota: Próximo seguimiento en el mes de abril del 2021

Resalta esta Sala que, la parte demandante solo aportó **dos documentos** que se refieren a la historia clínica del demandante, sin que conste acreditado que al mismo se le prescribieron recomendaciones médicas **que le implicaran cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado** y que las mismas estuvieran vigentes al momento del despido.

En lo que respecta al Examen de Egreso, debe decirse que en el texto solo se describe antecedentes médicos del extrabajador, razón por la cual se registra su diagnóstico en la próstata, pero no se emitieron recomendaciones, ni restricciones y se indica expresamente que: **“al examen de retiro no presenta patología asociada al último empleo”** PDF 1 folio 18.

Así las cosas, que, del Examen de Egreso, tampoco se puede colegir un conocimiento previo por parte del empleador sobre las afectaciones en la salud del demandante y menos aún sobre los posibles tratamientos médicos, como por ejemplo, el de reconstrucción de uretra y cistotomía abierta, de los cuales se echa de menos un soporte probatorio sobre sus órdenes médicas.

En las circunstancias descritas, para esta Sala, para el momento del despido del señor RODOLFO DE JESUS CUARTAS VIDALES no se encontraba incapacitado, no arrimó dictamen de PCL, sin que esta situación, (calificación de PCL) sea un requisito *sine qua non* para determinar su estado de debilidad manifiesta, pues lo que interesa para estos asuntos, es que la afectación en la salud del trabajador, **le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y,

en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, sin que este aspecto en particular hubiese quedado demostrado en la presente Litis.

A contrario sensu, los acontecimientos demuestran que el demandante aun con las condiciones de salud siguió laborando, desarrollando sus funciones hasta el 05 de julio de 2021 y que su enfermedad de tumor maligno de la próstata, **tiene sus antecedentes desde el año 2018**, subrayándose en este punto que el demandante de hecho confesó que siempre cumplió el mismo cargo de oficial de línea viva en la bodega de la empresa en el barrio Antioquia.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso³, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas del trabajador, sino que **es imperativo que se demuestre que aquel en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.**

De tal modo que, no era necesario que INGEOMEGA S.A.S, solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse el demandante en situación de debilidad manifiesta, la terminación del contrato por culminación de la obra o labor no se consideraba discriminatorio.

³ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido y, en consecuencia, no es procedente el pago de la indemnización pretendida.

Corolario de lo expuesto, se confirmará el fallo de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, por cuanto este proceso se conoce bajo el grado jurisdiccional de consulta.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en consulta, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: Sin costas procesales en esta instancia.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Firmado Por:

Martha Teresa Florez Samudio
Magistrada
Sala 07 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz
Magistrado
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

90a31ec6c0730462b5780cb4aace4f882034b084510642e4957bbac77a7ca96a

Documento generado en 27/01/2025 10:40:09 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>