

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- El propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, no es otra que persuadir y evitar la discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera es aplicable si no concurre el conocimiento del empleador de esa limitación que afecta el entorno laboral de su empleado. /

HECHOS: El demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Promedán S.A. entre el 18 de mayo de 2018 y el 04 de mayo de 2020, el reintegro al cargo que venía desempeñando, con reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro por virtud de estar amparado por la prerrogativa constitucional de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 29 de enero de 2024, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra. El problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

TESIS: Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.(...)En ese orden, no queda duda que el demandante para cuando ocurrió el fenecimiento de su contrato de trabajo sin justa causa el 04 de mayo de 2020, contaba con una afección médica que implicó la prescripción de unas incapacidades que tuvieron una duración de casi un año, diagnóstico que derivó en que luego de finalizado el vínculo, el 12 de enero de 2021 fuera calificado particularmente por una médica especialista en salud ocupacional asignándole una PCL del 34.58% estructurada para la misma fecha de la valoración (...), de donde pudiera desprenderse que para la decisión del finiquito el señor Chavarriaga estaba enfrentando un padecimiento de mediano plazo que de estar activo en el quehacer contratado, lo tendría alejado de su labor, por contar con una barrera de tipo física para el normal desarrollo del objeto contractual, lo que derivaría en la activación de una presunción discriminatoria generadora del fin a su nexo laboral; sin embargo, se cuenta con razones por las que no es viable permitir la aplicación de esa presunción para el caso del señor Chavarriaga Arcila.(...)Desde todo el contexto en el que ubica el demandante a la judicatura, se tiene que sus manifestaciones no resultan suficientes para excusar que conforme a lo que se apuntó en el relato del hecho noveno de la demanda, solo hasta el 30 de junio de 2020 inició el

envío a Cindy Paola Garrido Suárez - Auxiliar de Nómina - de los respectivos soportes de incapacidad, cuya constancia solo se verifica a partir del 29 de noviembre de 2020 (...) en unos mails aportados, hasta que recibe una respuesta del 17 de diciembre de 2020 donde se le señala que se abstenga de efectuar tales remisiones por no contar a esa fecha con un vínculo laboral vigente (...), pero previo al 04 de mayo de 2020 no existe vestigio del que pueda evidenciarse una gestión diligente del promotor de la acción encaminada a imponer el conocimiento efectivo de su diagnóstico, pues contaba con opciones que no empleó, como serían: 1) acudir a su jefe directa Carolina Castañeda con quien mantenía comunicación vía whatsapp, pues si bien no integraba el área administrativa encargada, a través de ella dadas las circunstancias pudo asegurar la entrega de las certificaciones médicas, u obtener otro canal por intermedio suyo para asegurar el alcance de esa novedad a los competentes, 2) Recurrir a compañeros de trabajo o colegas vinculados a Promedán para conseguir un contacto telefónico o virtual que le permitiera hacer el despliegue que le era propio como trabajador, 3) Acudir a los canales digitales públicos de Promedán quien tiene insertado en su página web líneas de atención y mails para notificaciones, o 4) Hacer llegar físicamente las constancias a la sede de Marinilla donde también residía.(...) Y es que aun cuando no obtuviera respuesta alguna, de verificarse que el actor realizó acorde a lo que estaba a su alcance el trámite en tiempo desde cualquier medio, incluso sin ser el idóneo, para enterar a su empleador de su estado de salud, de allí irrumpiría evidente la satisfacción de lo que como trabajador se obligaba, pero como no demuestra de manera alguna su esfuerzo para hacer saber la eventualidad padecida, mal pudiera imputarse a la convocada las consecuencias de tal omisión, y mucho menos, se hace dable aducir que el despido estuvo investido de rasgos discriminatorios de parte de Promedan por razón de la condición de salud del actor, pues es palmario que ni siquiera la conocía; debiendo recordarse que el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, no es otra que persuadir y evitar la discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera es aplicable si no concurre el conocimiento del empleador de esa limitación que afecta el entorno laboral de su empleado, requerimiento que en el contexto discutido cobra mayor relevancia por impedirse la notoriedad de los hechos ante la ausencia de presencialidad de algunos colaboradores en las sedes, además que en el plano de lo acontecido, no puede pregonarse que la condición médica de Luis Antonio implicara una barrera laboral para el momento del finiquito, pues ni siquiera se encontraba prestando sus servicios por causas que le eran ajenas.(...)

MP: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 21/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por LUIS ANTONIO CHAVARRIAGA ARCILA contra la PROMOTORA MÉDICA Y ODOTOLÓGIVA DE ANTIOQUIA S.A. - PROMEDAN S.A. - (Radicado 05001-31-05-006-2021-00212-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Promedán S.A. entre el 18 de mayo de 2018 y el 04 de mayo de 2020, el reintegro al cargo que venía desempeñando, con reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro por virtud de estar amparado por la prerrogativa constitucional de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, la indemnización que regula la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que sostuvo una relación laboral con la demandada entre el 18 de mayo de 2018 y el 04 de mayo de 2020, en la que se desempeñó como médico deportólogo con una jornada de 24 horas semanales, devengando una suma mensual de \$4.188.260 para el año 2019 sin incremento para el 2020. Expone que el 18 de abril de

2020 sufrió una fractura de vértebra lumbar, resultando incapacitado inicialmente por 16 días, prorrogada hasta el 09 de marzo de 2021, explicando que por razón de la pandemia y el correlativo envío de trabajadores a su casa, y el otorgamiento de vacaciones colectivas se perdió el vínculo con el personal teniendo contacto únicamente con su jefe Carolina Castañeda, a quien le preguntó vía whatsapp sobre el reinicio de sus labores. Que el 06 de mayo de 2020 recibió una llamada telefónica para ser citado a una reunión de la que no le informaron el asunto, advirtiéndole no poder asistir por su condición de salud, siendo posteriormente citado en las instalaciones de Marinilla, donde le indican que había sido despedido, oportunidad donde la informaron que podía enviar las incapacidades a nombre de "Laura" sin que haya obtenido respuesta, y que luego, sus compañeros le informaron que la remisión debía hacerse al mail de Cindy Paola Garrido Suárez a donde fueron enviadas desde el 30 de junio de 2020 y hasta el 17 de diciembre de 2020, para cuando le señalaron que no enviara más esa documental por no contar a la fecha con vinculación vigente. Agrega que su PCL fue valorada en un 34.58% con fecha de estructuración del 12 de enero de 2021, y que además tiene a su cargo el sostenimiento de todo su grupo familiar conformado por su esposa, dos hijas y su madre siendo de la única persona que provienen los ingresos.

PROMEDAN S.A. se pronunció en oportunidad dando aceptación al vínculo enunciado, los extremos temporales, el tipo de contrato empleado y el salario devengado. Se opuso a las pretensiones de la demanda argumentando en síntesis que el empleado nunca dio a conocer su condición ni las incapacidades prescritas, procediendo en ese sentido una vez se le notificó la decisión de ser finalizado su contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización, siendo imposible para la empresa verificar previamente el estado de salud del empleado porque se encontraba en su casa por virtud de las recomendaciones emitidas por el Ministerio del Trabajo ante la contingencia de la pandemia por el Covid - 19, siendo su responsabilidad conforme a las obligaciones estipuladas en el RIT realizar el reporte de las novedades incluidas las incapacidades, para lo cual contaba con distintos canales que seguían activos, como el correo electrónico y el móvil del personal, además de haber permanecido en contacto con su jefe directa a quien debió remitir las incapacidades, visualizando un acto de mala fe porque ello implicó que su salario se pagara

en un 100% cuando correspondía cancelar el 66.66%. Como excepciones de fondo presentó las que denominó: para que opere el fuero por incapacidad es necesario que el empleador conozca la incapacidad, y falta del trabajador de informar.

Surtido el trámite de rigor el Juzgado de Conocimiento que lo es el Sexto Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 29 de enero de 2024, ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, CONDENÓ en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$2.000.000.

Para arribar a esa determinación, encontró la Juez de Primer Grado que el demandante no comunicó a la empresa de manera oportuna y en debida forma su situación médica a efectos que su salario no le fuera disminuido en un 66.66%, lo que no permitió a la parte empleadora conocer su condición, aun cuando halló evidente que las herramientas tecnológicas de comunicación estaban en servicio, pues no de otro modo pudo lograrse la comunicación con el empleado para citarlo a reunión y comunicarle sobre su despido.

El mandatario judicial de la actora se apartó de la decisión advirtiendo que la demandada no demostró cuál era la línea jerárquica para efectos de hacer la notificación de las incapacidades, obteniendo tales datos con posterioridad a su despido cuando fue la empresa la que se comunicó con él y logró obtener la información de los canales para la radicación de las incapacidades, quedando evidente del interrogatorio rendido por el actor que intentó comunicarse en varias oportunidades con la sociedad, siendo claro que se trató de incapacidades prescritas previo a la terminación por haber iniciado el 18 de abril de 2020, 15 días antes del despido. Considera que no se derribó la presunción de haber ocurrido un despido discriminatorio, porque no se demostró cuáles eran esos canales de comunicación directos donde pudo el actor haber informado sobre su estado de salud, sumado a que se trataba de una persona que contaba con una fractura vertebral que le impedía su movilidad y no con una afección menor, ni tenía acceso a un compañero que tuviera la posibilidad de efectuar la gestión de radicación de las incapacidades, quien por demás no residía cerca a su lugar de trabajo. Cuestiona las medidas tomadas para

proceder con un despido frente al tema del Covid - 19, sin que conste una notificación directa, ni una verificación previa de las condiciones de salud del empleado, resultando ser un despido generalizado sin tener en cuenta condiciones que podían generar una estabilidad laboral reforzada, además que se demostró que el demandante cuenta con una PCL superior al 15%, por lo que a su juicio no basta acudir al asunto de la notificación cuando estamos ante una situación de salud grave debidamente calificada con una PCL del 34.58%.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que el demandante estuvo vinculado a la demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad indefinida, desarrollado entre el 18 de mayo de 2018 (Págs. 50-55 Archivo 05) y el 04 de mayo de 2020, cuando fue despedido sin justa causa, con el correlativo reconocimiento de la indemnización (Pág. 79 Archivo 05).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el

trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023, SL582-2024).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que en efecto el demandante estuvo incapacitado desde el 18 de abril de 2020 por lumbalgia crónica con contusión ósea y fractura lineal oblicua de L4, con diagnóstico de “*S320 fractura de vértebra lumbar*”, incapacidad que se extendió sin solución de continuidad hasta el 09 de marzo de 2021 (Págs. 32-77 Archivo 02), situación que se presentó afrontando la contingencia que se generó por la epidemia de Covid-19 que impuso medidas de aislamiento y confinamiento, hallándose el demandante según lo evidenciaron las probanzas recaudadas en casa sin ejecución de labores, en cumplimiento de las medidas impuestas y recomendadas por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud, por ser un profesional deportólogo que no prestaba sus servicios en una sede hospitalaria con atención de urgencias, sino en una sede ambulatoria - Marinilla -, donde se atendían citas médicas, dejando especificado el representante legal de la compañía al absolver interrogatorio de parte, que lo buscado en ese momento fue robustecer el sistema para el tema de Covid por lo que el actor no atendía pacientes, lo que fue corroborado por el demandante.

En ese orden, no queda duda que el demandante para cuando ocurrió el fenecimiento de su contrato de trabajo sin justa causa el 04 de mayo de

2020, contaba con una afección médica que implicó la prescripción de unas incapacidades que tuvieron una duración de casi un año, diagnóstico que derivó en que luego de finalizado el vínculo, el 12 de enero de 2021 fuera calificado particularmente por una médica especialista en salud ocupacional asignándole una PCL del 34.58% estructurada para la misma fecha de la valoración (Págs. 56-64 Archivo 02), de donde pudiera desprenderse que para la decisión del finiquito el señor Chavarriaga estaba enfrentando un padecimiento de mediano plazo que de estar activo en el quehacer contratado, lo tendría alejado de su labor, por contar con una barrera de tipo física para el normal desarrollo del objeto contractual, lo que derivaría en la activación de una presunción discriminatoria generadora del fin a su nexo laboral; sin embargo, se cuenta con razones por las que no es viable permitir la aplicación de esa presunción para el caso del señor Chavarriaga Arcila.

Lo primero por decir es que, las circunstancias de la prestación del servicio del actor para cuando se extinguió el vínculo eran particulares, en la medida en que si bien se desempeñaba como médico deportólogo en la sociedad demandada y su contrato permanecía vigente, se encontraba interrumpido su oficio por las medidas adoptadas por la compañía por virtud de la pandemia que debió ser asumida, lo que conllevó a que su situación no se hiciera evidente y notoria a los ojos del empleador, contando el actor con la obligación especial de remitir al patrono las incapacidades prescritas, porque en virtud de lo que pregona el artículo 121 del Decreto 019 de 2012 es a quien corresponde adelantar todos los trámites ante las EPS por incapacidades de origen común de sus colaboradores, y atendiendo a que se trataba de una circunstancia que se estaba prolongando en el tiempo por la naturaleza de la lesión, donde por demás implicaba según las normas de la seguridad social - *Ley 100 de 1993 y el Decreto Reglamentario del Sector Salud 780 de 2016 que compiló lo normado en los Decretos 1406 de 1999 reformado por el Decreto 2943 de 2013*- que su pago desde el tercer día y hasta los 90 días correspondía al 66.67% del salario a cargo de la EPS y luego debía recibir el 50% hasta los 180 días, momento en el que se trasladaría la obligación a cargo de la AFP, el empleado atendiendo la obligación expresa contenida en el numeral 5 del artículo 58 del CST¹, debió

¹ Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

promover las diligencias necesarias para poner en conocimiento su estado y dar remisión a las incapacidades en oportunidad para toda la gestión a la que había lugar, sobre lo que no es posible predicar un desconocimiento de parte del empleado dada su profesión, omisión que generaría con cargo a la compañía el pago de unos salarios que no le incumbían porque eran atribuibles a las entidades de la seguridad social.

Del interrogatorio de parte absuelto por Luis Antonio se obtuvo la confesión relativa a que esa novedad de su condición en efecto no era conocida por la parte empleadora. Es verdad que el demandante aduce que desde el momento en que ocurrió el evento de la fractura y le fue prescrita una incapacidad, pretendió en múltiples oportunidades la comunicación con la empresa para dar cuenta de lo que acontecía con su salud; sin embargo, anotó que sus intentos lo fueron a través del call center de la empresa de donde nunca obtuvo atención, enfatizando en que dado el momento coyuntural de la pandemia - *abril de 2020*- era imposible la movilización, y el contacto con el área administrativa de la empresa se eliminó, evidenciando de los medios documentales unos pantallazos de whatsapp que datan del 07 de mayo de 2020 y del 05 de junio de igual año remitiendo a "*Laura Promed*" las incapacidades (Págs. 73-75 Archivo 02), resultando ser ello posterior al finiquito, afirmando el ex trabajador que el único medio oportuno empleado fue el telefónico y que solo existió una comunicación simple de su incapacidad a su Jefe inmediata Carolina Castañeda - *Coordinadora* - sin remisión de los certificados por no ser la encargada, información que carece de sustento probatorio.

Desde todo el contexto en el que ubica el demandante a la judicatura, se tiene que sus manifestaciones no resultan suficientes para excusar que conforme a lo que se apuntó en el relato del hecho noveno de la demanda, solo hasta el 30 de junio de 2020 inició el envío a Cindy Paola Garrido Suárez - *Auxiliar de Nómina* - de los respectivos soportes de incapacidad, cuya constancia solo se verifica a partir del 29 de noviembre de 2020 (Págs. 78-90 Archivo 02) en unos mails aportados, hasta que recibe una respuesta del 17 de diciembre de 2020 donde se le señala que se abstenga de efectuar tales remisiones por no contar a esa fecha con un vínculo laboral vigente (Pág. 89 Archivo 02), pero previo al 04 de mayo de 2020 no existe vestigio del que pueda evidenciarse una gestión diligente del promotor de

la acción encaminada a imponer el conocimiento efectivo de su diagnóstico, pues contaba con opciones que no empleó, como serían: 1) acudir a su jefe directa Carolina Castañeda con quien mantenía comunicación vía whatsapp, pues si bien no integraba el área administrativa encargada, a través de ella dadas las circunstancias pudo asegurar la entrega de las certificaciones médicas, u obtener otro canal por intermedio suyo para asegurar el alcance de esa novedad a los competentes, 2) Recurrir a compañeros de trabajo o colegas vinculados a Promedán para conseguir un contacto telefónico o virtual que le permitiera hacer el despliegue que le era propio como trabajador, 3) Acudir a los canales digitales públicos de Promedán quien tiene insertado en su página web líneas de atención y mails para notificaciones, o 4) Hacer llegar físicamente las constancias a la sede de Marinilla donde también residía.

Y es que aun cuando no obtuviera respuesta alguna, de verificarse que el actor realizó acorde a lo que estaba a su alcance el trámite en tiempo desde cualquier medio, incluso sin ser el idóneo, para enterar a su empleador de su estado de salud, de allí irrumpiría evidente la satisfacción de lo que como trabajador se obligaba, pero como no demuestra de manera alguna su esfuerzo para hacer saber la eventualidad padecida, mal pudiera imputarse a la convocada las consecuencias de tal omisión, y mucho menos, se hace dable aducir que el despido estuvo investido de rasgos discriminatorios de parte de Promedan por razón de la condición de salud del actor, pues es palmario que ni siquiera la conocía; debiendo recordarse que el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, no es otra que persuadir y evitar la discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera es aplicable si no concurre el conocimiento del empleador de esa limitación que afecta el entorno laboral de su empleado, requerimiento que en el contexto discutido cobra mayor relevancia por impedirse la notoriedad de los hechos ante la ausencia de presencialidad de algunos colaboradores en las sedes, además que en el plano de lo acontecido, no puede pregonarse que la condición médica de Luis Antonio implicara una barrera laboral para el momento del finiquito, pues ni siquiera se encontraba prestando sus servicios por causas que le eran ajenas.

Es bajo estas reflexiones que se concluye que, el señor Luis Antonio Chavarriaga no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregona, pues no concurren los tres parámetros objetivos jurisprudenciales catalogados como esenciales para determinarse la protección de la estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que da paso a que la decisión absolutoria que se revisa sea confirmada.

En esta instancia conforme a lo regulado en el artículo 365-3 del CGP son a cargo del demandante, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

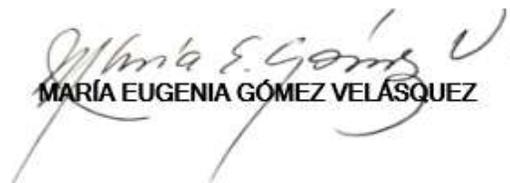
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ