

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo /

HECHOS: El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma el apoderado del demandante, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Serna Montoya gozaba de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, que dé lugar al reintegro laboral, con el reconocimiento y pago de los conceptos pretendidos o si como concluyó el a quo, se acreditó la existencia de justa causa que eximía al empleador de la obligación de pedir autorización al Inspector del Trabajo.

TESIS: La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, desde la Sentencia SL1360 de 2018, reiterada entre otras, en las Sentencias SL4632 de 2021, SL017 de 2020 y SL341 de 2020, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 "...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio..."; agregando: "...Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva..." Señalando que "...si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...). Estando sí demostrado que la determinación de finalizar el vínculo laboral tuvo origen en una causal objetiva, esto es, la inasistencia injustificada al puesto de trabajo del 28 de julio al 11 de agosto de 2015, sin que mediara incapacidad médica para laborar durante esos 15 días, como reconoció el mismo trabajador; lo que constituye una causal objetiva, que exonera a la demandada de solicitar autorización previa de despido ante el Inspector de Trabajo y que da lugar a la terminación del contrato laboral en forma unilateral por parte del empleador; siendo ello una violación grave a las prohibiciones especiales que incumben al trabajador, la cual da lugar a la terminación del contrato por justa causa conforme lo establece el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que remite al artículo 60 de la misma normatividad(...). En lo referente a que el patrono actuó con mala fe, por no haber notificado sobre diligencia de descargos o terminación del contrato entre los días 29 de julio y 6 de agosto de 2015, debe indicarse que según declaración de la señora Esther Magaly Medina Pinzón -Jefe del demandante en COOMULSER-, el señor Carlos Mario no se presentó a laborar por espacio de 15 días, desde el 28 de julio de 2015, regresando el 12 de agosto de ese año, fecha en la que fue notificado sobre la diligencia de descargos; sin que esté demostrado que entre las fechas citadas, el demandante se hubiere presentado para cumplir su labor y que el empleador se lo impidiera, como se afirma en el recurso de Apelación y en tal sentido, no se avisora un comportamiento malintencionado de la demandada, puesto que no hay constancia siquiera de haber advertido la presencia del empleado antes del día en que lo requirió para rendir descargos.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 27/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintisiete (27) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **CARLOS MARIO SERNA MONTOYA**
Demandado : **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS – COOMULSER, MUNICIPIO DE ENVIGADO**
Radicado : **05266 31 05 001 2018 00378 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 218

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, terminado por causa imputable al empleador y que entre las codemandadas existe solidaridad patronal; se condene al **reintegro** a la Cooperativa COOMULSER, con el pago de \$25.582.093 por concepto de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, \$4.426.200 por **indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante celebró contrato de trabajo con la Cooperativa Multiactiva de Servicios COOMULSER el día 19 de noviembre de 2014, para desarrollar actividades de cobro, cuidado y vigilancia de vehículos en zona de estacionamiento regulado, en el Municipio de Envigado; el salario pactado fue de \$616.000; fue calificado como de obra o labor, pero conforme al principio de la primacía de la realidad es a término indefinido y así aparece en la cláusula quinto, como efecto de haberse superado los dos primeros meses del periodo de prueba.

En el mes de marzo de 2015 el demandante empezó a sentir fuertes dolores abdominales y sangrado anal, se deterioró su salud, impidiéndole continuar con sus actividades normales, asistió a la EPS donde le fue diagnosticado *hemorroides interna tipo 1*, el tratamiento no dio resultado y continuó empeorando; recurrió en forma frecuente a la EPS, fue valorado por varios especialistas quienes ordenaron cirugía general prioritaria,

ecografía abdominal y colonoscopia, **con prescripción de incapacidades a partir del 11 de marzo de 2015, algunas interrumpidas y otras continuas, hasta el 27 de julio de 2015 y otra por un (1) día el 12 de agosto de 2015.** Detalla que el día 28 de julio de ese año acudió a la EPS y la médica tratante le informó que no podía otorgarle más incapacidades, se dirigió ante el empleador para reintegrarse a laborar, recibiendo como orden de su jefe inmediato dirigirse de nuevo a la EPS ya que en ese estado de salud no le permitiría ejercer las labores y así procedió, pero el médico le indicó que no podía otorgarle más incapacidades y que debía esperar el llamado del especialista al cual había sido remitido; insistió ante la EPS entre el 29 de julio y el 5 de agosto de 2015 y obtenía la misma respuesta; el día 6 de agosto fue atendido debido a los fuertes dolores, le prescribieron medicamentos y fue remitido a cirugía general programada para el mes siguiente, ese mismo día regresó a la empresa y su jefe le sugiere volver a la EPS por nueva incapacidad; el 8 de agosto logró ser atendido por consulta externa en la EPS por dolores agudos, le suministran toma seriada de medicamentos durante ocho (8) días autorizada el 12 de agosto. Anota que el día anterior -11 de agosto- informó por escrito la situación, pese a que había informado verbalmente a su empleador sobre todo lo ocurrido. El 12 de agosto de 2015 le suministraron el medicamento ordenado el día 8 de ese mes, solicitó incapacidad pero el médico le informa que podía laborar en esas condiciones, sin embargo, le formula medicinas y le otorga incapacidad por ese día; terminada la gestión a las 11:45 a.m. se dirigió a la empresa para presentar el soporte médico, cuando le fue notificada la citación a descargos y se le comunica la terminación del contrato de trabajo al no considerar válida la justificación presentada; descargos que consisten en una sola pregunta, sin testigos, no fue firmada y

estaba incapacitado ese día. Promovió Acción de Tutela siendo negada en ambas instancias, ya que el Juez Constitucional consideró que debía acudir a la vía ordinaria.

Respuesta a la demanda:

COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS COOMULSER a través de apoderado judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, cargo desempeñado, extremos temporales, salario pactado; admitió haber conocido las incapacidades formuladas porque fueron entregadas al empleador, excepto la última; explica que el demandante no se presentó a laborar ni justificó su ausencia a laborar desde el 29 de julio hasta el 12 de agosto de 2015, ante la anomalía fue necesario ubicarlo en su casa para pedirle que se presentara a diligencia de descargos, lo que efectivamente se cumplió argumentando que la EPS no le daba incapacidad “*porque para ellos estoy aliviado*”; **cuestiona que la diligencia de descargos se realizó a las 12 m. y con la demanda presentó una incapacidad generada en esa misma fecha -12 de agosto- a las 11:46 a.m. que no entregó al empleador, limitándose a decirle que no le dieron incapacidad**; desconoce si en ese interregno acudió de nuevo a su EPS, pues siempre dijo que estaba enfermo y que no podía laborar, por lo que se le sugirió llevar la incapacidad. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de la obligación de reintegro, de pagar alguna suma, caducidad de la acción, prescripción.

Por su parte, el apoderado del **MUNICIPIO DE ENVIGADO** manifestó que el demandante no suscribió contrato alguno de trabajo o de prestación de servicios con el ente territorial y que la única relación existente es entre el Municipio y la Cooperativa COOMULSER, según el Convenio No 08-00-09-29-049-14, cuyo objeto corresponde a aunar esfuerzos para la recuperación y optimización del espacio público a través de la operación de las zonas de estacionamiento regulado en el Municipio de Envigado; sin que le consten las afirmaciones presentadas en la demanda. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones que denominó inexistencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, inexistencia de las obligaciones demandadas, ausencia de mala fe, potestad legal de la entidad para contratar servicios con terceras personas, aplicación del clausulado del convenio, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Carlos Mario Serna Montoya, a quien impuso condena en costas y fijó la agencia en derecho en la suma de \$50.000, en favor de cada una de las demandadas.

Recurso de apelación apoderado del demandante:

Sostiene que en la Sentencia de primera instancia se interpretó mal la pretensión, concluyéndose que entre el 28 de julio y el 12 de agosto de 2015, un médico había determinado que

el demandante tenía capacidad para laborar, existiendo incapacidad de fecha 12 de agosto; el actor estaba en debilidad manifiesta porque la EPS no le otorgaba incapacidades y el empleador no le permitía laborar; cuando el señor Carlos Mario fue despedido quedó desprotegido –así como su familia-, sufría una enfermedad grave, con malestar físico, siendo un trato discriminatorio; el mismo demandante y la testigo informaron que no ha podido conseguir empleo, él pagaba seguridad social pero la empresa en forma arbitraria terminó la relación laboral. Solicita se analicen las conductas del patrono, quien actuó con mala fe, por no haber notificado sobre diligencia de descargos o terminación del contrato entre el 29 de julio y el 6 de agosto, sino que aprovecharon cuando él fue a pedir que le permitieran trabajar. Respecto a que no presentarse a laborar es una falta grave, cuestiona cómo podría hacerlo, si el empleador no se lo permitía y lo devolvía. En cuanto a que el despido no exige proceso disciplinario, expone que la empresa de todas maneras inició ese disciplinario, puesto que lo citaron a descargos para investigar los hechos por los cuales no se presentaba, vulnerándose el debido proceso, pues ese día estaba incapacitado. Solicita se revoque la decisión de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma el apoderado del demandante, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Serna Montoya gozaba de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, que dé lugar al reintegro laboral, con el reconocimiento y pago de los conceptos pretendidos o si como concluyó el *a quo*, se acreditó la existencia de justa causa que eximía al empleador de la obligación de pedir autorización al Inspector del Trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, que entre el señor Carlos Mario Serna Montoya y la Cooperativa Multiactiva de Servicios COOMULSER, **existió un contrato de trabajo, entre el día 19 de noviembre de 2014 y el 12 de agosto de 2015, cuando fue terminado en forma unilateral por COOMULSER invocando una justa causa calificada como grave;** desempeñándose el demandante en el cargo de Impulsador de Tiquetes, en la utilización del espacio público señalado según convenio No 08-00-09-29-049-14 celebrado entre su empleador y el Municipio de Envigado, empleo en el que devengó un salario inicial de \$616.000.

Sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada objeto de apelación, el Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que *al momento de la terminación del contrato de trabajo del señor Carlos Mario Serna Montoya no se encontraba amparado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, ya que **el despido no obedeció a un acto discriminatorio por parte de su empleador sino a la ocurrencia de una justa causa legal, calificada como grave, por haber faltado al trabajo de manera injustificada entre los días 28 de julio de 2015 y el 11 de agosto del mismo año.***

Acerca de este tema, la **Ley 361 de 1997 preceptúa en su artículo 26², que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

³ Discapacidad

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

*“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...”* (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL1360 de 2018**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL4632 de 2021**, **SL017 de 2020** y **SL341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...**no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...**”⁴; agregando: “...**Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva...**”. Señalando que “...**si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...**” (Negrillas y subrayas fuera del texto). Insistiendo en SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021, que **cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de**

trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo para pedir autorización.

En Sentencia **SL4031** del 20 de octubre de **2020** Radicado 82341, **explicó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...es salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad en el momento de la terminación de su vinculación laboral, para que no se generen comportamientos discriminatorios por parte del empleador. Así, lo que persigue tal disposición es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...”** (Negrillas fuera del texto).

También en Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019** Radicado 69150, -reiterada en la **SL5411** del 1° de diciembre de **2021** Radicado 85608-, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos.**

En el caso bajo análisis, la Cooperativa COOMULSER aceptó al responder la demanda (frente al hecho décimo), que

⁴ Negrillas fuera del texto.

conoció las incapacidades dadas al demandante, porque así reposan en sus archivos y le fueron entregadas por éste, correspondientes a varios periodos, entre los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio del año 2015, siendo el último por 15 días entre el 13 y el 27 de julio de ese año; afirmando que el señor Serna Montoya **no se presentó a laborar ni justificó su ausencia entre el 29 de julio y el 12 de agosto de 2015, lo que motivó la terminación del contrato de trabajo, por constituir una falta grave**, tal como le fue comunicado en carta de esa misma fecha -12 de agosto- (folio 34 archivo 01).

Por tanto, en casos como el presente, el empleador tiene la carga de demostrar la existencia de la justa causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, para desvirtuar que la ruptura del vínculo laboral estuvo basada en el prejuicio de la discapacidad alegada por el trabajador o que fue motivada por su estado de salud.

Al respecto, en diligencia de descargos rendida por el demandante el día 12 de agosto de 2015, se le preguntó: *¿Cuál es la razón por la cual usted ha faltado a su trabajo desde el día 29 de julio de 2015 hasta la fecha?*, respondió: **“No me dieron incapacidad en la EPS porque para ellos estoy aliviado”** (folio 182 archivo 01); respuesta que es coherente con la relación de incapacidades contenida en la demanda, donde el último periodo fue del 13 al 27 de julio de 2015.

Así mismo, **en interrogatorio de parte el señor Carlos Mario manifestó** que **no se presentó a laborar entre el 28 de julio y el 11 de agosto de 2015 porque se encontraba**

incapacitado y que no presentó incapacidades porque le fueron negadas por la EPS.

Sobre este aspecto, la **testigo Ruth Mariela Acevedo Bolívar** (familiar del demandante), informó que *acompañaba al señor Carlos Mario a citas médicas en la EPS, que el empleador lo devolvió pero no recuerda cuándo, que en varias oportunidades le dieron incapacidades y otras veces no*; por su parte, la señora **Esther Magaly Medina Pinzón** Jefe del demandante, afirmó que *el actor no se presentó a laborar más o menos 15 días entre el 28 de julio y el 12 de agosto y no justificó su ausencia, por lo que pidió a su auxiliar que lo llamara a la casa y envió un supervisor a buscarlo.*

Por tanto, **no existe en el expediente alguna prueba con la cual se demuestre que en ese lapso -28 de julio y 11 de agosto de 2015-, el demandante contaba con alguna justificación o impedimento para prestar el servicio para el cual fue contratado; tampoco se acredita que, en esos días, el demandante se presentaba a laborar y que el empleador no se le permitiera, como afirma el apoderado recurrente; lo anterior carga de la prueba de la parte actora.**

Estando sí demostrado que **la determinación de finalizar el vínculo laboral tuvo origen en una causal objetiva, esto es, la inasistencia injustificada al puesto de trabajo del 28 de julio al 11 de agosto de 2015, sin que mediara incapacidad médica para laborar durante esos 15 días, como reconoció el mismo trabajador; lo que constituye una causal objetiva, que exonera a la demandada de solicitar autorización previa de despido ante el Inspector de Trabajo y que da lugar a la terminación del contrato laboral en forma**

unilateral por parte del empleador; siendo ello una violación grave a las prohibiciones especiales que incumben al trabajador, la cual da lugar a la terminación del contrato por justa causa conforme lo establece el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que remite al artículo 60 de la misma normatividad, el cual establece en su numeral 4° como prohibición al trabajador la de *“faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*.

Y si bien es cierto, **el demandante anexa a la demanda una incapacidad por ese día 12 de agosto de 2015** (folio 85 archivo 01), **tampoco está probado que la hubiera conocido o se la hubiera presentado a su empleador**, quien niega haber sido enterado de su existencia, **encontrándonos con que en los descargos que están suscritos por el demandante y no fueron tachados se limitó a decir que no le dieron incapacidad, sin mencionar la existencia de incapacidad de ese mismo día.**

En lo referente a que el patrono actuó con mala fe, por no haber notificado sobre diligencia de descargos o terminación del contrato entre los días 29 de julio y 6 de agosto de 2015, debe indicarse que según declaración de la señora Esther Magaly Medina Pinzón -Jefe del demandante en COOMULSER-, el señor Carlos Mario no se presentó a laborar por espacio de 15 días, desde el 28 de julio de 2015, regresando el 12 de agosto de ese año, fecha en la que fue notificado sobre la diligencia de descargos; sin que esté demostrado que entre las fechas citadas, el demandante se hubiere presentado para cumplir su labor y que el empleador se lo impidiera, como se afirma en el recurso de Apelación y en tal sentido, no se avisa un comportamiento mal

intencionado de la demandada, puesto que no hay constancia siquiera de haber advertido la presencia del empleado antes del día en que lo requirió para rendir descargos; anotándose que entre las obligaciones especiales del trabajador, se encuentra la de *realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido* (art. 58 numeral 1° del C.S.T.).

En cuanto a que *la empresa de todas maneras inició investigación disciplinaria, puesto que el trabajador fue citado a descargos para indagar sobre los hechos por los cuales no se presentaba, vulnerándose así el debido proceso*; observa esta Sala de Decisión, que el empleador puede llamar a descargos a los trabajadores, permitiéndoles exponer sus razones para –como en este caso– la inasistencia al trabajo, en garantía del derecho de defensa, sin que ello imposibilite la toma de decisiones referentes a la terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho medio salario mínimo legal mensual vigente (\$580.000) en favor de las

codemandadas por partes iguales; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en **Costas** de Segunda Instancia a cargo del demandante **Carlos Mario Serna Montoya**, fijándose como agencias en derecho medio salario mínimo legal mensual vigente (\$580.000) en favor de las codemandadas por partes iguales; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **CARLOS MARIO SERNA MONTOYA**
Demandado : **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS – COOMULSER, MUNICIPIO DE ENVIGADO**
Radicado : **05266 31 05 001 2018 00378 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria
Sentencia N° : 218

FECHA SENTENCIA: 27 de octubre de 2023

Fijado hoy lunes 30 de octubre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 30 de octubre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario