

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA - Dentro del plenario no se logró acreditar la fecha efectiva de cuando finalizó la obra por la cual se contrató al demandante. Por lo tanto, no es posible, entrar a liquidar el valor que le correspondía al actor por indemnización, para poder entrar a establecer si el valor pagado por el empleador a título de indemnización fue el acertado. /

HECHOS: La parte demandante pretende que se deje sin efecto el despido de los demandados y se ordene su reintegro pagando la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; de manera subsidiaria, solicita que se ordene el pago de la indemnización por despido injusto. En primera instancia se absolvió a Fernando León Diez Cardona y Tierra Grata & Co S.A.S. antes Javier Londoño S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si es procedente reconocer la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: (...) La normatividad laboral permite poner fin a la relación laboral en forma unilateral el contrato de trabajo de tres formas: (i) justa causa, cuando se configure alguna de las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., (ii) causa legal, en aquellos casos previstos en el artículo 61 ibidem como una situación que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, y, (iii) sin justa causa, cuando el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, en virtud de la condición resolutoria dispuesta en el artículo 64 del C.S.T., sin que medie una causa legal o justa, haciéndose cargo de la respectiva indemnización por despido. Cuando se trate de despidos con justa causa, estas no pueden ser decisiones arbitrarias ni caprichosas, ya que la terminación del contrato debe ser justa, razonable y proporcionada, como también debe ser presente e inmediata al conocimiento del hecho; principalmente, el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., dispone que “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (...) dado que el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral. (...) consistente en el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, debe resaltar la Sala, que conforme el comunicado enviado al actor para dar por finalizado su contrato de trabajo, el Consorcio Reversadero le expone como justa causa, la terminación de la obra o labor por la que se contrató. Sin embargo, dentro de la liquidación de prestaciones sociales realizada por el empleador, la cual fue pagada, como bien fue aceptado por el demandante dentro de su interrogatorio de parte, se le incluyó un mes de salario por indemnización. Es decir, el empleador al momento de liquidar las prestaciones sociales sí reconoció la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. De manera, que sería el caso entrar a determinar si el valor pagado por el empleador resulta conforme a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo de obra o labor corresponde al lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no debe ser inferior a quince (15) días. En este contexto, era carga de la prueba del demandante en virtud de lo establecido en el artículo 167 del C.G.P., cuando finalizó la obra o labor para la cual fue contratado, y que, por ello, el valor de la indemnización debía ser superior a un mes de salario que fue lo cancelado por el empleador. No obstante, dentro del plenario no se logró acreditar la fecha efectiva de cuando finalizó la obra por la cual se contrató al señor Jesús Humberto Acevedo Pérez. Por lo tanto, no es posible, entrar a liquidar el valor que le correspondía al actor por indemnización, para poder entrar a establecer si el valor pagado por el empleador a título de indemnización fue el acertado. (...) Por lo tanto, considera la Sala, que la decisión tomada por el Juez de primera instancia, de absolver a los demandados de las pretensiones incoadas en su

contra, es acertada, siendo procedente confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia, conforme la motiva de la presente providencia. (...)

M.P: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 28/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

C^opuREPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

SENTENCIA

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

RADICADO	05-001-31-05-010-2015-00727-01
DEMANDANTE	JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ
DEMANDADOS	SOCIEDAD JAVIER LONDOÑO hoy TIERRA GRATA & CO S.A.S. y FERNANDO LEÓN DIEZ CARDONA.
TEMA	Estabilidad laboral reforzada e indemnización por terminación unilateral sin justa causa.
DECISIÓN	CONFIRMAR

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ y MARICELA CRISTINA MOLINA NATERA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE, contra la sentencia proferida el 21 de febrero de 2022, por el Juzgado 10 Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la siguiente sentencia,

II.- HECHOS

El señor **JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ**¹, para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. El accionante, suscribió contrato laboral a término indefinido el 12 de agosto de 2011 con la empresa LUIS FERNANDO DIEZ, para desempeñarse como oficial de construcción.

3.2. Contrato de trabajo que finalizó el 9 de diciembre de 2012, por terminación unilateral e injustificada por parte de los demandados.

3.3. Refirió que su horario de trabajo era de lunes a viernes de 7:00am a 5:30pm, que labora más de 8 horas diarias y nunca le reconocieron horas extras ni recargos dominicales o festivos.

3.4. Relató que el 23 de enero de 2012, sufrió un accidente de trabajo donde le cayó un pedazo de concreto en la mano derecha, razón por la cual fue atendido en la Clínica Medellín y le dieron 3 días de incapacidad, que fue prorrogada por la Clínica de Fracturas de Antioquia, por 8 días y luego por 5 días más.

3.5. Manifestó que cumplió sus incapacidades el 7 de febrero de 2012, fecha en la que ingresó nuevamente a laborar y el 11 de febrero de 2012, decidieron terminarle por primera vez el contrato laboral.

3.6. Ante la mencionada situación, decidió ir al Ministerio del Trabajo, donde esta entidad realizó en su nombre una acción de tutela, la cual fue resuelta por el Juez Constitucional ordenando su reintegro. Para darle cumplimiento, las sociedades demandadas lo trasladaron a Girardota, donde laboró hasta el 09 de noviembre de 2012, cuando fue despedido nuevamente injustificadamente por su discapacidad sin solicitud previa ante el ministerio del trabajo.

¹ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.206-228\)](#)

3.7. Señaló que las terminaciones de su contrato de trabajo le hicieron la liquidación de prestaciones sociales, sin tener en cuenta las horas extras trabajadas y que nunca le consignaron las cesantías al respectivo fondo, al igual que no le fue cancelada la indemnización por despido injusto.

3.8. Indicó que la terminación de su contrato de trabajo causó graves afectaciones, cuando lo retiraron de la E.P.S. pese a estar en tratamiento médico.

II.-PRETENSIONES

Con fundamento en estos hechos, la parte demandante pretende que se deje sin efecto el despido de los demandados el 9 de noviembre de 2012 y se ordene su reintegro pagando la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, solicita que se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, la sanción moratoria del art. 99 ley 50 de 1990, la indemnización moratoria del art. 65 C.S.T, el pago de horas extras, el pago de recargos dominicales y festivos. Valores que solicita sean debidamente indexados.²

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida el 2 de julio de 2015, se ordenó su notificación y traslado a la demandada.³

4.1. JAVIER LONDOÑO S.A.

4.1.1. Descorrió traslado de las pretensiones de la demanda⁴, indicando que el actor no fue contratado por la sociedad Javier Londoño S.A. o por Luis Fernando Diez, de manera que existe ilegitimidad en la causa por pasiva

² [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.211-212\)](#)

³ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.229\)](#)

⁴ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.269-283\)](#)

4.1.2 Señaló que el actor laboró en calidad de oficial de obra, bajo un contrato de labor contratada para el consorcio REVERSADERO, representado por Fernando León Diez Cardona.

4.1.3. Que es cierto que el 11 de febrero de 2012, que fue despedido por Fernando León Diez y posteriormente fue reintegrado, mediante acción de tutela con radicado 2012-0039 en la cual no fue parte la sociedad JAVIER LONDOÑO S.A.

4.1.4. Sin embargo, el 9 de noviembre de 2012 se finalizó el contrato de trabajo del actor por culminación de la obra o labor pactada y por no tener discapacidad alguna, conforme el alta médica y una calificación de 0,0% de P.C.L, emitida por MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS ARP.

4.1.5. Como mecanismo de defensa propuso las excepciones de buena del demandado, cosa juzgada, la prohibición a ser juzgado dos veces por los mismos hechos, la falta de causa para pedir, la falta de legitimación en la causa por pasiva, hecho cumplido, pago, compensación, mala fe del demandante, la falta de conexidad entre los demandados y la prescripción.

4.2 FERNANDO LEÓN DIEZ CARDONA

4.2.1. El demandado contestó la demanda⁵, oponiéndose a todas las pretensiones incoadas en su contra, en razón a que la empresa sobre la que se pretende alegar un vínculo laboral es diferente a los demandados.

4.2.2. Que el demandante fue contrato directamente por el Consorcio Reversadero, a través de un contrato a término obra o labor contratada y no por la empresa FERNANDO DIEZ CARDONA.

4.3.3. Señaló que es cierto el accidente de trabajo sufrido por el demandante y que fue catalogado como de origen profesional.

⁵ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.329-349\)](#)

4.2.4. Indicó que no se despidió al actor sin justa causa, ya que la obra para la que se había contratado, se le informó de la terminación del contrato de trabajo, en atención a que se superaron sus incapacidades.

4.2.5. Como mecanismo de defensa propuso las excepciones de buena fe del empleador, la actuación temeraria y la mala fe, el abuso del derecho y la prescripción.

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de fecha 21 de febrero de 2022⁶, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

“ABSOLVER a FERNANDO LÉON DIEZ CARDONA y TIERRA GRATA & CO S.A.S. antes JAVIER LONDOÑO S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por JESUS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, declarando probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN. Sin costas.”

El Juez de primera instancia, como fundamento de su decisión, señaló que en este caso no opera la cosa juzgada, ya que el caso tratado a través de acción de tutela no es el mismo, y aquí se discute la terminación posterior al reintegro.

Para la aplicación del reintegro cuando versa sobre el fuero de salud, es necesario establecer que el trabajador se encuentra en un estado de salud que le impida el desarrollo de sus actividades y que la condición de debilidad manifiesta sea conocida en un momento previo al despido y que no exista justificación suficiente para la desvinculación.

Señaló que conforme las pruebas aportadas, se evidencia que el actor no contaba con restricciones médicas, no se encontraba incapacitado y que los tratamientos médicos ya habían culminado para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto, lo que conocía el empleador para ese momento era que se trataba de un trabajador rehabilitado sin secuelas del accidente de trabajo, con miras a su reintegro sin recomendación alguna e incluso MAPFRE calificó la

⁶ [011ACTA\(Art80\)010-2015-00727](#)

perdida de la capacidad laboral el 6 de marzo de 2013, otorgándole un 0.0% de PCL.

En una segunda calificación de pérdida de capacidad laboral, la Junta de Calificación Regional de Invalidez de Antioquia calificó al actor con un 8.33% de PCL de origen laboral, estructurada el 23 de enero de 2012.

En virtud, de las facultades oficiosas el despacho, remitió al demandante a la facultad pública de la Universidad de Antioquia, quien asignó una PCL al actor del 44.67%, con fecha de estructuración 4 de septiembre de 2013, es decir, por fuera del extremo final del contrato de trabajo, además se resalta que la deficiencia del manguito rotador no tiene una relación con el accidente de trabajo sufrido por el trabajador, situación que se percibe conforme la historia clínica aportada.

Señaló que no se evidencia el cumplimiento de dos de los requisitos necesarios para declarar el reintegro por fuero reforzado de salud, por lo que era facultad del empleador poder finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, otorgando la indemnización por despido sin justa causa.

Respecto de las pretensiones subsidiarias, señala que, en la liquidación definitiva del 10 de diciembre de 2012, tomó como fecha de ingreso el 12 de agosto de 2011 y como fecha de retiró el 9 de noviembre de 2012, teniendo en cuenta todo el tiempo laborado por el actor, sin tener en cuenta interrupción alguna donde se le reconoció el pago de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa, con un salario superior al narrado por el demandante.

Respecto del trabajo suplementario, dominicales y festivos, indicó que no se encuentra acreditado conforme las pruebas aportadas, por lo que no es posible, realizar la reliquidación de las prestaciones sociales y de la indemnización por despido sin justa causa.

VI. APELACIÓN.

6.1. PARTE DEMANDANTE

Presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia⁷, manifestando frente al reintegro que si bien el actor no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del vínculo laboral, si se encontraba recibiendo tratamiento médico y que se encontraba en un estado precario de salud, conforme se puede evidenciar en la historia clínica aportada, resalta que el empleador ni si quiera espero, a que se calificará la PCL por parte de MAPFRE y que el empleador, si tenía conocimiento de la condición de salud del señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, para el momento en que finalizó el contrato de trabajo.

Respecto a las pretensiones subsidiarias, manifestó que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una justa causa objetiva, por estar activa la obra para la que se contrató el demandante.

VII. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto de 15 de noviembre de 2023⁸, únicamente la parte demandante presentó alegatos de conclusión:

EL DEMANDANTE, reiteró que, al darse su despido, estaba en tratamiento médico continuo, y que esa situación de salud la conocía su empleador, dado que, desde el día en que sufrió el accidente de trabajo, se encontraba con periodos de incapacidad, cirugías, restricciones y tratamiento médico.

Además, refiere, que el actor fue calificado con una PCL de 40%, con fecha de estructuración posterior a la terminación del contrato de trabajo, circunstancia que no quiere decir que al momento del despido se encontraba en un estado óptimo de salud.

⁷ [012 Audiencia de trámite y juzgamiento \(Rec. 1:44:30 - 1:49:00\)](#)

⁸ [02AutoAdmiteCorreTraslado](#)

Por último, menciona que debe tenerse en cuenta que el codemandado Fernando Diez Cardona, no se hizo presente en el proceso, motivo por el cual le fueron aplicada las sanciones del CPTSS y C.G.P.

VIII. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que en aplicación del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde establecer como problemas jurídicos: *i)* establecer si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud al momento de la terminación del contrato de trabajo. En caso de haber sido acertada *ii.)* determinar si es procedente reconocer la pretensión subsidiaria de la indemnización por despido sin justa causa.

Adicionalmente, al examinar los alegatos de conclusión formulados por la parte DEMANDANTE, se cuestiona el hecho de que no se tuvo en cuenta las sanciones de los artículos 31 y 77 del C.P.T.S.S y 205 del C.G.P, por lo que en aplicación del inciso 3° artículo 281 de Código General del Proceso⁹, se analizará en cada caso en concreto si se cumplió con este presupuesto procesal.

Para cumplir con esta finalidad se analizará (i) los presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad, (ii) las reglas normativas y jurisprudenciales de la indemnización terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa (iii) la aplicación de las sanciones de los artículos 31 y 77 del C.P.T.S.S y 205 del C.G.P (iii) el caso concreto.

(i) Reglas normativas y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada

Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde

⁹ *“En la sentencia la se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión o que la ley permita considerarlo de oficio.”*

la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

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

Factor	Concepto	Acreditación
Factor Humano:	Trabajador que sufre de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo	No requiere prueba solemne ni dictamen de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, se requiere que la patología que causa esa deficiencia, limitación o discapacidad, sea de mediano o largo plazo y no temporal. Según lo dicho en la sentencia citada, el análisis probatorio se puede realizar de la historia clínica, exámenes diagnósticos y otros elementos probatorios, que “...<i>permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.</i>”
Factor Contextual:	La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.	Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se puede acudir a documentos, que contengan el contrato de trabajo, el manual de funciones, análisis de puesto de trabajo, entre otros. O testimonios y declaraciones
	Enunciación de algunas clases de barreras (num. 5.° art. 2 Ley 1618/2013), a) Actitudinales: Conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones,	

	estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad b) Comunicativas: Obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas. c) Físicas: Obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.	de parte que hagan referencia a tales aspectos. Una vez se tenga claridad sobre esos elementos, se procede a realizar la constatación e interacción de los dos factores; es decir, se analiza de que forma la deficiencia, limitación y discapacidad del trabajador en el entorno laboral afecta el desarrollo normal de sus funciones.
--	--	---

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

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

Estos ajustes razonables que debe realizar el empleador, tienen como finalidad lograr la integración del trabajador discapacitado al empleo y tienen las siguientes características: (i) proporcionalidad, implica que, deben fundarse en criterios objetivos y no pueden convertirse en una carga desproporcionada o indebida para el empleador, (ii) razonabilidad, plantea la obligación del empleador de hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar los ajustes que sean imprescindibles para que el trabajador discapacitado ejerza sus funciones en condiciones de igualdad.

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

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

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

(ii) Reglas normativas y jurisprudenciales de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa.

La normatividad laboral permite poner fin a la relación laboral en forma unilateral el contrato de trabajo de tres formas: (i) justa causa, cuando se configure alguna de las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., (ii) causa legal, en aquellos casos previstos en el artículo 61 ibidem como una situación que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, y, (iii) sin justa causa, cuando el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, en virtud de la condición resolutoria dispuesta en el artículo 64 del C.S.T., sin que medie una causa legal o justa, haciéndose cargo de la respectiva indemnización por despido.

Cuando se trate de despidos con justa causa, estas no pueden ser decisiones arbitrarias ni caprichosas, ya que la terminación del contrato debe ser justa, razonable y proporcionada, como también debe ser presente e inmediata al conocimiento del hecho; principalmente, el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., dispone que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Así las cosas, dicha norma consagra la obligación de manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos, o la causal o causales que invocan como motivo de la ruptura y no puede sorprender a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos a lo expresado como justificación de la terminación, o declarar causales inciertas o genéricas; dado que el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral.

La Sala de Casación Laboral en CSJ SL2351 de 2020, ha complementado lo expuesto en precedencia y ha delimitado las garantías que deben preceder a la decisión de finalizar el vínculo laboral con base en una justa motivación, así:

“...a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos .

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”¹¹

Igualmente, respecto a las cargas probatorias que le corresponden a cada una de las partes, conforme lo establece el principio de responsabilidad probatoria contenido en el artículo 167 del CGP, cuando se pretende algún derecho derivado de la terminación unilateral del contrato, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación.

(iii) La aplicación de las sanciones de los artículos 31 y 77 del C.P.T.S.S y 205 del C.G.P.

El artículo 31 del C.P.T.S.S, en su párrafo segundo, establece una sanción para el demandado que no conteste la demanda dentro del término legal, señalando que la mencionada situación, hará que se tenga como indicio grave los hechos que se formulen en su contra.

Por su parte, el artículo 77 de esa normatividad, sanciona la inasistencia injustificada del demandando la audiencia obligatoria de conciliación, disponiendo que se presumirán por ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la demanda y aquellos que no tengan tal carácter, se tendrán como indicio grave.

A su vez, el artículo 205 del C.G.P, aplicable por remisión normativa del Art.145 de C.P.T.S.S, contempla la figura de la confesión presunta, consistente en que la parte que no asista a la audiencia donde debe rendir el interrogatorio, sea renuente a responder o responda de manera evasiva, se presumirán como cierto los hechos susceptibles de prueba de confesión y los demás como indicio grave.

Respectó el valor probatorio de la confesión ficta, debe entenderse que esta opera como presunción legal, admitiendo prueba en contrario y que se encuentra atada a las exigencias de toda confesión, conforme los artículos 191 y 197 del Código General de Proceso.

Conforme se advierte, existen elementos comunes que caracterizan los artículos 77 del C.P.T.S.S. y 205 del C.G.P., ya que corresponden a sanciones procesales que se imponen ante el incumplimiento de la obligación de las partes de asistir a determinadas diligencias, que tienen una implicación sustancial, dado que opera una confesión ficta que favorece a la parte contraria.

En ese orden, la imposición de este tipo de sanciones debe cumplir ciertas formalidades para su efectividad, referidas a la oportunidad en las que son aplicables y la forma en que se dé su declaración. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en CSJ SL 3071 de 2021, indicó que para que la confesión ficta sirva de medio de prueba *“...se requiere que aquella sea declarada por el juez en el momento preciso que se genera el hecho que le da origen, es decir, una vez se advierte la ausencia de la parte que está obligada a asistir, el juzgador de manera puntual debe proceder a señalar sobre cuáles supuestos fácticos recae la presunción de certeza, en aras de velar por el derecho de contradicción de la parte afectada...”*

(iv) Caso concreto

En el caso puesto en consideración, no es objeto de discusión que el señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, suscribió un contrato individual de trabajo de obra o labor contratada con el CONSORCIO REVERSADERO, (el cual estaba integrado por los demandados), para desempeñar el cargo de ayudante con un salario de \$862.160 a partir del 12 de agosto de 2011 con un horario de 7:00am a 5:30pm. Estableciéndose como objeto la CONSTRUCCIÓN DE OBRAS CIVILES DE URBANISMO REVERSADERO 1, SENDERO DE CONEXIONES INDEPENDENCIAS 1.¹⁰

¹⁰ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.338-339\)](#)

Por otra parte, respecto al estado de salud del demandante durante la vigencia de la relación laboral, se advierte dentro de las pruebas lo siguiente:

1. Que el 23 de enero de 2012, el actor sufrió un accidente de trabajo, siendo atendido en la Clínica Medellín, donde se le diagnosticó contusión de dedos de la mano, sin daño en la uña y se le otorgaron 3 días de incapacidad, es decir hasta el 25 de enero de 2012.¹¹
2. Que el 11 de febrero de 2012, el Consorcio Reversadero informó al actor que conforme la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito entre las partes se contempla *“el presente contrato tendrá una duración de obra de un 50% con relación a la CONSTRUCCIÓN DE OBRAS CIVILES DE URBANISMO REVERSADERO 1, SENDERO DE CONEXIONES INDEPENDENCIAS 1”*, por lo cual da por terminado el contrato de trabajo.¹²
3. Que el 16 de marzo de 2012, el Juzgado 31 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, resolvió la acción de tutela presentada por el actor en razón a la terminación de su contrato de trabajo y ordenó su reintegro y el pago de 180 días de salario a título sancionatorio.¹³
4. El referido reintegro que fue realizado por la empresa demandada, efectuando el pago de los 180 días de salario a título sancionatorio, conforme lo confesó el actor en su interrogatorio de parte.
5. Que el 23 de abril de 2012, MAPFRE le comunicó al CONSORCIO REVERSADERO las recomendaciones laborales del señor Jesús Humberto Acevedo Pérez, consistente en: *“(i) puede realizar actividades que no impliquen levantar o trasportar cargas con la mano derecha, (ii) puede realizar labores que no impliquen*

¹¹ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.105-106\)](#)

¹² [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.341\)](#)

¹³ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.28-47\)](#)

movimiento de agarre sostenido con la mano derecha, (iii) puede realizar labores que no impliquen extensión sostenida o contrarresistencia de muñecas, y (iv) debe realizar cambios frecuente de posición y pausas activas.” Por un periodo de un mes con la finalidad de evitar complicaciones en su patología.¹⁴

6. Que el 30 de octubre de 2012, MAPFRE informó al CONSORCIO REVERSADERO, que después de realizar seguimiento al accidente de trabajo sufrido el 23 de enero de 2012, **el trabajador Jesús Humberto Acevedo Pérez puede reintegrarse a sus labores habituales sin restricciones médicas, por lo que cierra el caso sin ninguna secuela**¹⁵.
7. Que el 9 de noviembre de 2012, se dio por finalizado el contrato de trabajo del señor Jesús Humberto Acevedo Pérez, en razón al comunicado del 30 de octubre de 2012 enviado por la ARP MAPFRE, donde se dio por cerrado el trámite médico que se venía adelantando con motivo del accidente de trabajo del 23 de enero de 2012, por lo que una vez reintegrado, completamente rehabilitado y teniendo en cuenta que la obra en la que fue reubicado ya se había finalizado.¹⁶
8. Que el 9 de noviembre de 2012, el Consorcio Reversadero, hizo la liquidación de prestaciones sociales del actor, teniendo en cuenta como fecha de ingreso el 12 de agosto de 2011 y como fecha de terminación el 9 de noviembre de 2012, por un total de \$2.992.711, donde se integró un mes de salario por indemnización y que se encuentra debidamente firmada con la manifestación que recibió conforme.¹⁷
9. El 4 de febrero de 2013, MAPFRE recibió solicitud para calificar la pérdida de la capacidad laboral del demandante, emitiendo el dictamen de pérdida de la capacidad laboral del 6 de marzo de 2013, donde determinó que tiene una PCL inferior al 5% con

¹⁴ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.112\)](#)

¹⁵ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.344\)](#)

¹⁶ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.303\)](#)

¹⁷ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.285\)](#)

fecha de estructuración 28 de septiembre de 2012 y con origen accidente de trabajo.¹⁸

10. El demandante presentó inconformidad contra la calificación realizada por MAPFRE, motivo por el que fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quien, a través del dictamen del 26 de marzo de 2013, determinó que el actor tiene una PCL de 8.33% con fecha de estructuración el 23 de enero de 2012 y origen de accidente de trabajo.¹⁹
11. En audiencia del 31 de mayo de 2016, el Juez Décimo Laboral del Circuito de Medellín²⁰, ordenó practicar al demandante un nuevo estudio de pérdida de la capacidad laboral ante la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, el cual fue realizado el 31 de julio de 2017, por el Dr. Jaime León Londoño Pimienta, quien determinó una PCL del 44.67% con fecha de estructuración del 4 de septiembre de 2013, sin embargo, hace la distinción de que el accidente de trabajo sufrido el 23 de enero de 2012, es un evento independiente al síndrome de manguito rotador.²¹

En este contexto, se procederá a determinar en primer lugar si el señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, acreditó el factor humano necesario para gozar de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, cuando el CONSORCIO REVERSADERO (Conformado por los demandados), dio por finalizado su contrato de trabajo de forma unilateral.

De manera previa, es necesario advertir que la existencia de la estabilidad laboral por fuero de salud no está sujeta a la existencia de una calificación en la que se establezca un determinado porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, debido a que ello, no responde a un factor cuantitativo, sino a un factor humano y de contexto, en los que se debe analizar si las patologías que sufre el trabajador le producen deficiencias a mediano o largo plazo que le impiden desarrollar sus

¹⁸ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.141-144\)](#)

¹⁹ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.132-138\)](#)

²⁰ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.369\)](#)

²¹ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.453 - 461\)](#)

funciones en condiciones de igualdad en relación con los demás trabajadores, lo que se procederá a analizar a continuación, conforme las pruebas surtidas en el proceso:

- El 23 de enero de 2012, el actor sufrió un accidente de trabajo, siendo atendido en la Clínica Medellín, donde se le diagnosticó contusión de dedos de la mano, sin daño en la uña y se le otorgó 3 días de incapacidad, es decir hasta el 25 de enero de 2012.
- El 23 de enero de 2012, el sistema de diagnósticos HERNÁN OCAZONEZ Y CIA S.A, refirió deformidad del pulpejo y del penacho de la falange distal del cuarto dedo posiblemente en relación con antiguo trauma, no evidencia fracturas o luxaciones y texturas mineralizadas normales.
- El 26 de enero de 2012, la Clínica Medellín informa que el actor relata no ser capaz de trabajar por el dolor del cuarto dedo de la mano derecha.
- El 23 de abril de 2012, MAPFRE informa al CONSORCIO REVERSADERO, recomendaciones labores para el señor Jesús Humberto Acevedo Pérez, por un mes con el fin de evitar complicaciones de su patología actual.
- El 9 de mayo de 2012, la clínica de fracturas de Medellín, resalta consulta del actor en razón a trauma tipo aplastamiento en mano derecha, refiere dolor 8/10, al tacto de los últimos tres dedos y detalla la evolución desde esa fecha hasta el 23 de junio de 2012 después de 20 sesiones de fisioterapia, en las cuales siempre fue menciona mejoría del dolor y de la movilidad.
- El 5 de julio de 2012, la Clínica de Fracturas indicó que el actor debía continuar laborando con restricciones, consistentes en evitar cargas superiores a 5kg con la extremidad afectada y 10kg con las dos extremidades.
- El 30 de octubre de 2012, MAPFRE informa al CONSORCIO REVERSADERO, el cierre del caso del señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, informando que ya puede reintegrarse a sus

labores habituales sin restricciones médicas, dando por finalizado el caso en la ARP sin ninguna secuela.

- El 14 de mayo de 2013, Prediagnóstico S.A IPS realizó estudio de rayos X de hombro, emitiendo como conclusión relaciones articulares conservadas, morfología de la escapula normal y sin calificación intra y extraarticular.
- El 3 de julio de 2013, la E.S.E Hospital Marco Fidel Suarez Bello, indicó haber atendido al actor por dolor de hombro
- El 6 de agosto de 2013, la E.S.E BelloSalud, atendió al demandante por dolor en hombro derecho, emitiendo como concepto *“paciente con síndrome de manguito rotador y disminución en extensión y flexión de los dedos de la mano derecha”*
- El 18 de octubre de 2013, le practican examen físico donde se señala que el hombro derecho está limitado y doloroso, prácticamente congelado.
- El 23 de enero de 2014, la IPS UNIVERSITARIA, CLÍNICA LEÓN XIII, diagnóstico síndrome de abducción dolorosa del hombro.
- Resonancia magnética de hombro derecho realizada el 19 de abril de 2014, donde se evidenció por EMSA CLÍNICA ESPECIALIZADA, pinzamiento acromioclavicular, severa tendinopatía del supra-espinoso con cambios intrasustanciales, fisura de labrum posterior y labrum anterior, posible lesión tipo SLAP.
- El 4 de junio de 2014, la CLÍNICA LEÓN, asiste a consulta en razón a la evolución de dolor de hombro derecho.
- El 29 de agosto de 2014, la E.S.E HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ BELLO, indicó que el actor tenía ruptura del manguito rotador.

- El 11 de diciembre de 2013, la E.S.E HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ DE BELLO, reitera el síndrome de manguito rotador y realiza infiltración al hombro derecho.
- El 10 de marzo de 2015, el comité de rehabilitación emitió observación de rehabilitación integral en razón al síndrome de manguito rotador derecho.
- El testimonio de cargo rendido por Edith del Socorro Torres Palacio no permite acreditar ninguna situación relativa al estado de salud del demandante y si este afectaba el desarrollo de sus funciones en condiciones de igualdad; en razón a que esta manifestó tener conocimiento de los hechos con base a lo que le comentaba el demandante, por el hecho de ser vecinos cercanos; por lo que no es un testigo directo de los hechos.
- En interrogatorio de parte rendido por el representante legal de JAVIER LONDOÑO S.A, este expresó no tener conocimiento directo sobre la contratación realizada dentro del CONSORCIO REVERSADERO, en razón a que LUIS FERNANDO DIEZ CARDONA, era quien asumía toda la dirección de la obra; y no se surtió ninguna confesión en los términos del artículo 191 del C.G.P.

Conforme las historias clínicas aportadas, se observa que efectivamente el actor sufrió un accidente de trabajo consistente en el aplastamiento de su mano derecha por un bloque de concreto. Accidente que ocasionó que la ARL MAPFRE, emitiera recomendaciones al CONSORCIO REVERSADERO, para salvaguardar la integridad del trabajador.

Recomendaciones que se mantuvieron hasta el 30 de octubre de 2012, cuando la ARL MAPFRE, informó del cierre del caso del accidente de trabajo e indicó que el actor se podía reintegrar a sus funciones habituales, sin restricciones médicas y sin ninguna secuela, comunicado que fue reconocido por el demandante dentro de su interrogatorio de parte realizado

De manera que, para el momento en que el CONSORCIO REVERSADERO, decidió dar por finalizado el contrato de trabajo (9 de noviembre de 2012), el señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, contaba con un concepto de la ARL, de que se encontraba plenamente rehabilitado, sin recomendaciones y sin secuelas de su accidente de trabajo.

Situación, que es coherente con la historia clínica aportada, puesto que para el 9 de noviembre de 2012, el demandante no se encontraba inmerso en ningún tratamiento médico o afectación a su salud en mediano o largo plazo, debido a que la última vez que recibió atención médica conforme la historia clínica aportada, fue el 23 de junio de 2012, cuando se finalizaron las terapias con fisiatra y posterior a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, no se evidencia consulta médica, sino hasta el 14 de mayo de 2013, cuando decidió asistir por un dolor en su hombro, afectación que no se le había tratado o diagnosticado dentro de la relación laboral o en ocasión al accidente de trabajo.

En tratándose de los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral aportados, debe resaltarse que el primero de ellos fue el realizado por la ARL MAPFRE, en razón a la solicitud enviada el 4 de febrero de 2013, donde se le determinó una PCL inferior al 5% y el segundo fue el emitido por la Junta Regional de Calificación de Antioquia, el 23 de marzo de 2013, en razón a la impugnación presenta, donde le otorgó una calificación de 8.33% de PCL, estableciendo como origen accidente de trabajo; estos fueron realizados de manera posterior y no evidencian una deficiencia de mediano o largo plazo, para el momento en que fue finalizado el contrato de trabajo del demandante.

Además, de los mencionados dictámenes, dentro del trámite de la primera instancia, el Juez *a quo*, ordenó de manera oficiosa realizar un nuevo dictamen de pérdida de la capacidad laboral al señor Jesús Humberto Acevedo Pérez, ante la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia.

El referido dictamen fue realizado el 31 de julio de 2017 por el Dr. Jaime León Londoño Pimienta, quien determinó una PCL del 44.67%, con fecha de estructuración del 4 de septiembre de 2013, y el mayor porcentaje de 41.8% de PCL, se originó en la deficiencia en la disminución de los rangos de movilidad del hombro, que es de origen común; por lo tanto, se precisó que era un evento independiente al accidente de trabajo sufrido el 23 de enero de 2012 por el actor.²²

Sin embargo, el perito no incluyó la documentación que exige el artículo 226 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del C.P.T.S.S, lo que conlleva a que no tenga validez y se excluya como medio probatorio, como así lo ha entendido la CSJ en la Sentencia SL531 de 2024, al precisar sobre dicha norma que *“...la simple lectura de la norma en comento se infiere que el cumplimiento de los requisitos allí enumerados, y que el Tribunal no encontró satisfechos, es de carácter imperativo, no optativo, lo que indudablemente incide en la validez del dictamen, tal cual lo señaló el ad quem.”*

Además, de no haber cumplido con los requisitos mínimos, la parte actora solicitó la contradicción del perito, quien no asistió a la audiencia a rendir el correspondiente interrogatorio, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 228 del C.G.P.²³ este no tiene valor. Situaciones que imposibilitan poder valorar el mencionado dictamen.

Por lo tanto, conforme las pruebas aportadas dentro del proceso, se encuentra acreditado que el señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, para el momento en que su empleador CONSORCIO REVERSADERO, finalizó el contrato de trabajo de manera unilateral, este no contaba con una deficiencia de mediano o largo plazo, siendo este un requisito imprescindible para ser beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada, según la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia citada en renglones precedentes.

²² [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.453 - 461\)](#)

²³ Parte final del inciso 1° del artículo 228 del C.G.P. "Si el perito citado no asiste a la audiencia, el dictamen no tendrá valor."

Es necesario advertir, que si bien, el Juez *a quo*, presumió como ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión respecto del demandado FERNANDO LEÓN DIEZ CARDONA, conforme el artículo 205 del C.G.P.; no es menos que, los elementos materiales probatorios previamente analizados, logran derruir la presunción legal declarada.

Ahora, respeto al otro aspecto apelado, consistente en el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, debe resaltar la Sala, que conforme el comunicado enviado al actor para dar por finalizado su contrato de trabajo, el CONSORCIO REVERSADERO le expone como justa causa, la terminación de la obra o labor por la que se contrató.

Sin embargo, dentro de la liquidación de prestaciones sociales realizada por el empleador²⁴, la cual fue pagada, como bien fue aceptado por el demandante dentro de su interrogatorio de parte, se le incluyó un mes de salario por indemnización. Es decir, el empleador al momento de liquidar las prestaciones sociales sí reconoció la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

De manera, que sería el caso entrar a determinar si el valor pagado por el empleador resulta conforme a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo de obra o labor corresponde al lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no debe ser inferior a quince (15) días.

En este contexto, era carga de la prueba del demandante en virtud de lo establecido en el artículo 167 del C.G.P., cuando finalizó la obra o labor para la cual fue contratado, y que, por ello, el valor de la indemnización debía ser superior a un mes de salario que fue lo cancelado por el empleador.

No obstante, dentro del plenario no se logró acreditar la fecha efectiva de cuando finalizó la obra por la cual se contrató al señor Jesús

²⁴ [001.ExpedienteOrdinarioLaboral\(Pág.285\)](#)

Humberto Acevedo Pérez. Por lo tanto, no es posible, entrar a liquidar el valor que le correspondía al actor por indemnización, para poder entrar a establecer si el valor pagado por el empleador a título de indemnización fue el acertado.

Finalmente, es imperioso advertir que, si bien se presumieron como ciertos los hechos susceptibles de confesión, respecto del demandado FERNANDO LEÓN DIEZ CARDONA, el hecho del cuándo se terminó la obra por la cual fue contratada el actor, en la demanda, no se hizo referencia frente a cuando finalizó efectivamente la obra; por lo que no operó la confesión ficta respecto a este punto.

Por lo tanto, considera la Sala, que la decisión tomada por el Juez de primera instancia, de absolver a los demandados de las pretensiones incoadas en su contra, es acertada, siendo procedente confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia, conforme la motiva de la presente providencia.

Costas en esta instancia a favor de los demandados y a cargo del señor JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ, por haber resultado vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Artículo 365 del C.G.P y al Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, se fijarán en la suma de 1 S.M.M.L.V (\$1,300.000), dividida en partes iguales a favor de los demandados.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia apelada, proferida el 21 de febrero de 2022, por el Juzgado 10 Laboral del Circuito Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, esto

es al demandante JESÚS HUMBERTO ACEVEDO PÉREZ. En acatamiento a lo establecido en el artículo 365 C.G.P y al Acuerdo PSAA16-10554 de 2016. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondiente a esta instancia, la suma de 1 S.M.M.L.V (\$1.300.000), dividida en partes iguales a favor de los demandados.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



JAIR SAMIR CORPÚ VANEGAS

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado