

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N°247

Medellín, diecisiete (17) de agosto de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOSÉ LEONARDO OSORIO RODRIGUEZ** contra **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.-**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que fue despedido como consecuencia de su limitación física; y, en consecuencia, se ordene su reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando para la fecha de su desvinculación y se le condene al pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indicó que el día **29 de septiembre de 2006** se suscribió entre las partes un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como ayudante para la obra “ampliación loma los Parra”, recibiendo en contraprestación mensual un SMMLV.

En vigencia del contrato de trabajo el trabajador fue incapacitado durante los siguientes periodos: entre el 18 y el 19 de mayo de 2017, entre el 20 y el 23 de junio de 2017, entre el 22 y el 25 de agosto de 2017, entre el 8 y el 11 de noviembre de 2017 y entre el 10 y el 12 de mayo de 2018.

El **18 de enero de 2018**, le fueron emitidas recomendaciones laborales las cuales fueron puestas en conocimiento al empleador y que implicaban que en un periodo de 8 semanas, se disminuyeran las actividades que implicaran levantar y trasladar de forma manual pesos superiores a los 12 Kg, movimientos de flexión y rotación repetitivos y caminatas superiores a 60 minutos.

En cumplimiento de estas recomendaciones **Ingevías S.A.S.**, le reasignó funciones como la entrega y recibo de materiales y mercancía de bodega, lo que cumplió sin ningún obstáculo.

El **15 de marzo de 2018**, se realizó examen de control periódico en el que se mantuvieron las anteriores recomendaciones y se expidieron nuevas como no trabajar en alturas, las cuales se establecieron para un periodo de 3 meses.

El **31 de mayo de 2018**, ante la discusión acerca del origen de sus padecimientos de salud, se emitió calificación por parte de la EPS Sura en la que se indica que los mismos tienen origen laboral, dictamen que fue objetado por la ARL Sura, por lo que fue remitida a la Junta de Calificación de Invalidez de Antioquia para resolver la controversia.

El **18 de junio de 2018**, su empleador **Ingevías S.A.S.** le comunicó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral, teniendo conocimiento del estado de salud en que se encontraba.

Por considerar que la actuación de su empleador resultaba contraria a sus derechos fundamentales interpuso acción de tutela que fue fallada en primera instancia concediéndole la estabilidad laboral, sin embargo, este fallo fue recurrido y revocado por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín mediante sentencia del 28 de septiembre de 2018, lo que motivo a que el empleador en forma definitiva lo desvinculara desde el mes de octubre de 2018.

Contestación Ingevías S.A.S.

La sociedad demandada a través de apoderado dio respuesta a la demandada precisando que el actor fue contratado para una obra específica consistente en la ampliación de la loma de los Parra.

En lo referente con los padecimientos de salud del actor expresa que no le constan por estar contenidos en la historia clínica de su trabajador, reconoce la existencia de incapacidades médicas las cuales expresa tuvieron una duración intermitente e igual a 3 días.

Admite que el actor tuvo recomendaciones médicas por 8 semanas las cuales fueron acatadas y luego le fueron expedidas recomendaciones temporales por 3 meses que fueron respetadas en su totalidad.

Expresa que conoció de la controversia que se presentó para determinar el origen de las patologías padecidas por el demandante, sin embargo, aclara que en la misma no se hizo referencia a pérdida de capacidad laboral.

Señala que la terminación del contrato tuvo como causa la finalización de la obra para la cual fue contratado el demandante y que si bien en la carta de terminación se indicó que obedecía a una decisión unilateral y sin justa causa teniendo en cuenta que por error en el título del contrato donde se consignó a - término indefinido- cuando en su clausulado se estableció de forma clara que se trataba de un contrato de obra.

Finalmente, expresa que para la fecha en que terminó el contrato, el actor no se encontraba incapacitado, no tenía restricciones, no estaba inmerso en ningún tratamiento médico y tampoco tenía calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: buena fe, prescripción, inexistencia de la obligación, compensación y abuso del derecho.

Sentencia de primera instancia

La Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **6 de julio de 2022**, **absolvió** a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por considerar que no se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad.

Para sustentar su decisión luego de realizar un extenso recorrido por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, concluyó teniendo como fuente de sustentación la sentencia SU-380 de 2021, que, el demandante no se encontraba en situación de discapacidad que lo

hiciera titular de la estabilidad laboral reforzada, lo anterior por cuanto de las pruebas aportadas no se aprecia la existencia de un estado de salud que impidiera el desarrollo de sus labores en condiciones normales, pues si bien existen una serie de incapacidades estas no resultan significativas, además de que las recomendaciones médicas tenían un carácter de temporal y no se encontraban vigentes para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo.

Adicional a estos argumentos, la juez de primera instancia consideró que si bien la modalidad contractual que unió a las partes era a término indefinido, no se puede desconocer que en el texto del mismo, se indicó que el mismo se suscribía para la ejecución de una obra y demostrado por el empleador que esta culminó no se encuentra que la terminación del contrato fuera caprichosa o llevara inmersa una acción discriminatoria, pues el móvil de esta fue objetivo la terminación de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

Recurso de Apelación

La apoderada del demandante inconforme con esta decisión la apeló, atacando la decisión de la juez de primera instancia en tres puntos esenciales:

1. Existe unanimidad en la jurisprudencia en el sentido de que el despido de una persona en condiciones de debilidad manifiesta genera en favor del trabajador la presunción de despido discriminatorio y en ese sentido corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato fue objetiva (Sentencia CSJ SL-1360-2018), presupuesto que fue desconocido en el presente caso en razón a que la juez teniendo en cuenta que el contrato fue indefinido avaló como causa legal para su terminación la finalización de la obra contratada, desconociendo la naturaleza del vínculo entre las partes.
2. Existió una lectura equivocada de la juez de la jurisprudencia citada, puesto que, la misma contiene argumentos suficientes para estimar sus pretensiones y es que si se revisan los hechos es claro que el trabajador tenía una condición de salud que le impedía desarrollar sus labores en condiciones normales, tanto así que fue reubicado y nunca retornó al cargo para el cual fue contratado, puesto que la empresa no determinó antes de terminar el contrato que su trabajador se encontraba en condiciones de retornar al cargo para el cual fue contratado.

En este mismo aspecto es relevante recordar que según la calificación del origen de los diagnósticos que padece el actor realizada por la **EPS Sura** es laboral y se encontraba en proceso de recuperación para el momento del despido.

3. En lo referente a la aplicación de la sentencia SU-380 de 2021, destaca que la juez desconoció las subreglas para determinar la condición de salud del actor, dado que desconoció documentos como los exámenes médicos de retiro y los de reingreso en los que se mantuvo las recomendaciones que existían para la fecha del despido.

Alegatos de Conclusión

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la apoderada de la parte demandante presentó alegaciones en la que se ratificó en los argumentos presentados al momento de sustentar la apelación.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuestos, será: (i) Determinar si el señor **José Leonardo Osorio Rodríguez** para el **18 de julio de 2018** fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y (ii) establecer si **Ingevías S.A.S.** conocía de la existencia de la situación de discapacidad de su trabajador y siendo así si demostró la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

- Entre las partes se suscribió contrato de trabajo a término indefinido el día **29 de septiembre de 2016** (01/págs.31-36).
- En vigencia del contrato de trabajo el señor **José Leonardo Osorio Rodríguez** fue incapacitado en las siguientes oportunidades:

Desde	Hasta	N° de días	diagnostico	Pág.
18-05-2017	20-05-2017	2	M255	104
20-06-2017	23-06-2017	4	M544	105
22-08-2017	25-08-2017	4	M544	106
28-08-2017	30-08-2017	3	M544	107

08-11-2017	11-11-2017	4	S760	108
10-05-2018	12-05-2018	3	M511	109

3. El **15 de marzo de 2018**, el señor **José Leonardo Osorio Rodríguez** acudió a cita de control periódico ante Colmedicos, entidad que expidió recomendaciones médicas para el trabajo con una duración de 3 meses, las cuales consistían en evitar realizar trabajo en alturas, evitar movimientos de flexo extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida y evitar manipular pesos superiores a 15 Kg (01/pág.42).
4. El día **31 de mayo de 2018**, la **EPS Sura** calificó el origen de los diagnósticos de lumbago no especificado y trastornos de los discos intervertebrales que padece el actor como laboral (01/págs.93-98).
5. Esta calificación fue controvertida por la **ARL Sura** el día 14 de junio de 2018 (01/pág.100).
6. El día **18 de julio de 2018**, **Ingevías S.A.S.** le comunicó al demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral (01/pág.38).
7. En examen médico de egreso realizado el **25 de julio de 2018** se anotó “...presenta hallazgos que están en control en su entidad de salud, pero que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual” (01/pág.44).
8. El señor **Osorio Rodríguez** interpuso acción de tutela de la que conoció el Juzgado Veintisiete Civil de Oralidad de Medellín, el cual en sentencia del 3 de septiembre de 2018 concedió el amparo de sus derechos fundamentales ordenando su reintegro (01/págs.110/118).
9. Esta decisión fue revocada en sentencia del **28 de septiembre de 2018**, en la que el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Oralidad de Medellín consideró que el actor contaba con otro mecanismo de defensa judicial (01/págs.119-133).
- 10.El **21 de septiembre de 2018**, le fue practicado examen de pre ingreso al actor en el cual se anotó: “...se considera presenta restricciones en algunas tareas para desempeñar la ocupación de ayudante del sector económico de la construcción” (01/pág.45).
- 11.En razón de lo anterior, **Ingevías S.A.S.** comunicó al actor que su contrato había terminado desde el **18 de julio de 2018** y que solo en

virtud de la orden de tutela revocada se accedió a su reintegro por lo que se procedería con el pago de salarios y prestaciones causados hasta el 3 de octubre de 2018 (01/págs.134-135).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala al análisis de los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la estabilidad reforzada para las persona en razón a situación de *discapacidad*

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral; 2. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de la accionante y 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción).

En lo referente a la identificación de las personas titulares de esta protección, se han presentado conceptos disimiles en la jurisprudencia constitucional y la ordinaria laboral.

De un lado, la Corte Constitucional en un concepto amplio de lo denominado como estabilidad laboral en razón del estado de salud ha sostenido que el ámbito de protección de la norma se extiende a las siguientes personas: trabajadores (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*” (sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018).

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que esta categoría apenas incluye a las personas que tienen una *discapacidad relevante*, pues son estas quienes con motivo de la disminución en su fuerza de trabajo se ven excluidas del mercado laboral y enfrentan dificultades para vincularse a la economía, acudiendo para efectos de determinar la discapacidad al criterio de pérdida de capacidad laboral, el cual debe ser igual o superior al 15% (sentencias SL-3846-2021, SL-4632-2021 y SL-5700-2021) sosteniendo en sentencias como la SL-5181 de 2019 y la SL-2797 de 2020, que para la materialización de esta protección no es necesario que exista una calificación previa a la terminación del vínculo o la identificación a través de un carné expedido por la EPS, lo anterior bajo el entendido de que hacer depender la protección de una condición formal cuando es notoria la limitación física sería imponer un obstáculo a la finalidad de la norma haciendo nugatoria su operación, puesto que, el empleador de la condición de salud de su trabajador su decisión más inmediata sería la terminación del contrato.

Se extrae de lo anterior, que, si bien una interpretación jurisprudencial que sea común a la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en lo que refiere a las personas que se benefician con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si existe identidad en que cuando el despido se da por la condición de *discapacidad* del trabajador conocido por el empleador, tal acción es discriminatoria y desconoce los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 13, 47 y 54.

En el caso bajo estudio, la **existencia de la situación de discapacidad** es el aspecto que genera controversia, pues si bien a juicio de la juez no es necesaria la calificación previa de la pérdida de capacidad laboral, así como un grado de la misma y en ese aspecto sigue lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia SU-380 de 2021, una vez valorada la prueba obrante en el proceso determinó que el señor **Osorio Rodríguez** para la fecha de terminación del contrato de trabajo no tenía unas condiciones de salud que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

Este análisis es debatido por la apoderada del actor, señalando que existe en el expediente pruebas suficientes en las que se da cuenta que la condición de salud del actor generaba afectaciones en el desempeño normal de sus labores presupuesto que es el establecido por la jurisprudencia que dijo seguir la juez a-quo.

En lo referente a la sentencia SU-380 de 2021 y de forma más reciente a la SU-087 de 2022, es necesario indicar que las mismas comportan una reiteración de lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 y fueron proferidas en virtud de la necesidad de recordar la relevancia y fuerza vinculante que tiene el precedente jurisprudencial de ese tribunal como intérprete de la Constitución y de la necesidad que existe en caso de apartamiento de la misma de cumplir con las cargas de transparencia y suficiencia de la argumentación.

En ese sentido las providencias que se vienen referenciando realizaron un ejercicio de sistematización de los elementos de los cuales se ha servido ese tribunal para identificar la situación de debilidad por el estado de salud de un trabajador, las cuales según lo expresado en la sentencia SU-380 de 2021 *“...no constituyen reglas, sino ejemplos de la manera en que las distintas salas de revisión han analizado los elementos de prueba disponibles para que sirvan como orientación práctica para los jueces encargados de decidir estos casos, siempre en el marco de la libertad probatoria, la valoración racional de la prueba y la especial protección del trabajo”*, los que se presentan de una forma esquemática en la sentencia SU-087 de 2022 advirtiéndole que las mismas y que por su relevancia se transcriben:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<div>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</div> <div>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</div> <div>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</div> <div>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</div>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<div>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</div> <div>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</div> <div>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</div>

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
--	---

En el caso que se estudia, el análisis de la prueba se ubica en el primero de los supuestos y en su conjunto da cuenta de la existencia de 3 de los 4 elementos enlistados los que si bien no se cumplen en las condiciones de tiempo establecidas por el Alto Tribunal, si se presentaron en vigencia del contrato y son concomitantes a la fecha del despido, en ese sentido se tiene:

- a) En el examen médico de retiro realizado el **25 de julio de 2018** se consignó la existencia de “...hallazgos que están en control en su entidad de salud, pero que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual” (01/pág.44) y en la evaluación denominada como pre ingreso efectuada el **21 de septiembre de 2018**, se le expidieron restricciones semejantes a las ya establecidas en examen de control efectuado el día **15 de marzo de 2018**, lo que da cuenta que las condiciones de salud que generaban unas recomendaciones no se encontraban superadas para el **18 de julio de 2018** cuando fue terminado el contrato de trabajo.
- b) La última incapacidad del actor data del 12 de mayo de 2018.
- c) Es evidente que para la fecha en que término el contrato existía un tratamiento médico en curso, pues así se lee en el examen médico de retiro cuando se consigna: “...hallazgos que están en control en su entidad de salud.”
- d) Finalmente, para la fecha del despido el actor tenía un diagnóstico de lumbago crónico y trastorno de disco lumbar L4S1 que fueron calificados por la **EPS Sura** el día **31 de mayo de 2018** como de origen laboral (01/págs.93-98), calificación en la que pese a no advertirse la determinación de una PCL, se advierte controversia con respecto de unas patologías en tratamiento.

A partir de lo anterior, es claro para esta Sala que el estado de salud que tenía el señor **José Leonardo Osorio Rodríguez** para el **18 de julio de 2018** le impedía el desempeño de su labor como ayudante de construcción en condiciones regulares por cuanto se encontraba diagnosticado con lumbago crónico y trastorno de disco lumbar L4S1, lo que llevó a que se expidieran restricciones para el desempeño de ciertas actividades, las que como se aprecia

en examen médico de pre ingreso realizados el **21 de septiembre de 2018** persistieron más allá de la fecha de terminación.

En ese orden determinado que el señor **José Leonardo Osorio Rodríguez** se beneficia de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe establecer si esta condición de salud era conocida por **Ingevías S.A.S.**, aspecto que no tiene controversia, pues desde la respuesta a la demanda, el empleador aceptó conocer los conceptos médicos ocupacionales y la calificación de origen de las patologías del actor, respecto de esta última expresó en la respuesta al hecho trece “...*en dicha calificación no se realizó ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral*”.

En ese sentido se activó en favor del demandante la presunción de despido discriminatorio, por lo que se evaluara en el siguiente acápite si el empleador demostró en el transcurso del proceso la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

De la modalidad contractual existente entre las partes

Las partes en documento firmado el **29 de septiembre de 2016** (01/págs.31-36), acordaron que la modalidad que regiría entre ellas sería la del contrato indefinido, y en tal sentido el empleador al momento de terminar el vínculo informó que la ruptura del mismo era unilateral y sin una justa causa por lo que procedió al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST (01/pág.38).

Pese a lo anterior al dar respuesta a la demanda, la sociedad llamada a juicio expresa que la estipulación indefinida del contrato obedeció a un error y en ese sentido pide se aprecie la cláusula 1.1. en la que las partes acordaron que el trabajador se desempeñaría como ayudante para la obra “ampliación Loma de los Parra”, lo que da cuenta que se trató de un contrato de obra, esta Sala advierte que tal estipulación no puede variar lo acordado por las partes precarizando la estabilidad que había sido concedida al trabajador, máxime si se tiene en cuenta el propio empleador reconoció la efectividad de esa forma contractual al momento de terminar el vínculo.

A lo anterior, se adiciona que solo en el desarrollo del proceso y con el fin de demostrar la existencia de una causa objetiva del contrato se presenta el mismo como sometido a la terminación de una obra, desconociendo el empleador que su determinación en la carta de despido del **18 de julio de 2018**, lo obliga pues en los perentorios términos del párrafo del artículo 62 del CST, “*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.”

En ese orden, al no existir en la misiva del **18 de julio de 2018** una justa causa para la terminación del contrario, pues la razón allí aducida fue la decisión unilateral del empleador, la presunción de discriminación no fue desvirtuada por este, siendo la consecuencia que la terminación del vínculo se tenga por ineficaz y en tal sentido se **revocará** la decisión de primera instancia.

De la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Atendiendo a que se determinó que el señor **José Osvaldo Pacheco Meneses** se encontraba en condición de discapacidad para el momento en que su contrato de trabajo fue terminado y que no demostró el empleador la existencia de una causa justa para la terminación del mismo, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene como consecuencia que dicha finalización sea declarada ineficaz, lo que genera el reintegro del actor a un trabajo de similares o mejores condiciones al que venía desempeñando que sea compatible con su discapacidad, bajo la ficción de que nunca fue separado del mismo, por lo que se deben reconocer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha de su reintegro, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso.

Además de la anterior, el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagra el pago de una indemnización cuando el empleador incurre en un despido discriminatorio, por lo que en el presente caso al haberse declarado esta situación resulta procedente esta condena, la cual deberá reconocer **Ingevías S.A.S.** a razón de 180 de días de salario, el cual para la fecha de terminación del contrato era el promedio diario de **\$26.041.40¹** conforme lo aceptan las partes, por lo que deberá reconocer **\$4'687.452**, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo.

Finalmente, atendiendo a que con la respuesta a la demanda se propuso la excepción de compensación se autorizará a **Ingevías S.A.S.** para descontar de las condenas impuestas el valor pagado al actor por indemnización por despido injusto y las sumas que fueron reconocidas y pagadas en virtud de la orden de reintegro impuesta por fallo de tutela proferida por el Juzgado Veintisiete Civil de Oralidad de Medellín.

¹ Conforme con la liquidación final de prestaciones sociales realizada el 19 de julio de 2018, el salario del actor para esa anualidad fue de \$781.242 (01/pág39) .

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la providencia de primera instancia dictada el día **6 de julio de 2022**, por la Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOSÉ LEONARDO OSORIO RODRIGUEZ** contra **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.**, para en su lugar:

DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo, y, en consecuencia, se condenará a **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.** a reintegrar al señor **JOSÉ LEONARDO OSORIO RODRIGUEZ** al mismo cargo que venía o a otro de similares o superiores condiciones, que sea compatible con su discapacidad y además reconocer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el **19 de julio de 2018**, día siguiente a la fecha de su desvinculación y hasta la fecha de su reintegro, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso.

CONDENAR a **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.** a reconocer y pagar al señor **JOSÉ LEONARDO OSORIO RODRIGUEZ** la indemnización consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual asciende a la suma de **\$4'426.302**, cifra que deberá ser indexada atendiendo a la fecha de su causación y la de su pago efectivo.


AUTORIZAR a **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.** para descontar de las condenas impuestas el valor pagado al actor por indemnización por despido injusto y las sumas que fueron reconocidas y pagadas en virtud de la orden de reintegro impuesta por fallo de tutela proferida por el Juzgado Veintisiete Civil de Oralidad de Medellín.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo de **INGENIERIA Y VÍAS S.A.S.-INGEVÍAS S.A.S.** Las agencias en esta instancia se fijan en la suma de **\$1'000.000**.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

Radicado 05001-31-05-017-2021-00346-01
Radicado Interno P1832222
Asunto: Revoca sentencia

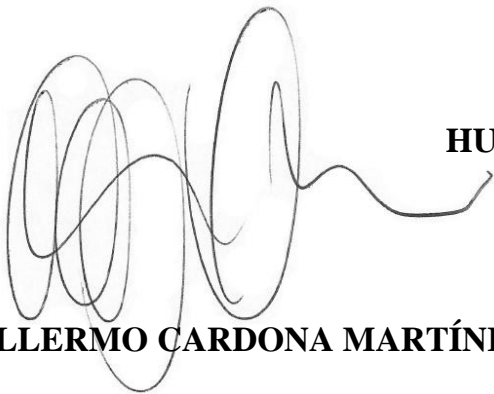
LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	José Leonardo Osorio Rodríguez
Demandado	Ingeniería y Vías S.A.S.-Ingevías S.A.S.
Radicado	05001-31-05-017-2021-00346-01
Decisión	Revoca sentencia
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 18 de agosto de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 18 de agosto de 2022 a las 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO