

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

**Medellín, diecinueve (19) de agosto de dos mil veintidós (2022)**

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por JHON JAIME VEGA URREGO en contra de AGROPECUARIA TIERRA GRATA URABÁ S.A.S y la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. (Radicado 05001-31-05-019-2018-00260-01).

### ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de un contrato de trabajo con la Agropecuaria demandada, se ordene el reajuste de los salarios desde el momento en que iniciaron las incapacidades de manera indexada, además de los intereses de mora. Se disponga su reintegro por presentarse su despido en razón de las enfermedades de origen laboral padecidas, con el correlativo reconocimiento de salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir. Se condene el pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por lucro cesante, perjuicios morales y daño a la vida en relación. Se extiendan las condenas por la figura de la solidaridad a la ARL Positiva S.A y se impongan costas procesales.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que laboró para Agropecuaria Tierra Grata de Urabá S.A.S en el cargo de oficios varios bajo un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2017 (sic), devengando un salario equivalente a \$800.000. El 28 de mayo de 2013 sufrió un accidente de trabajo cuando al desplazarse cargando un racimo de banano cae a un hueco, generando el diagnóstico de *“esguince y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla”*, el cual ocurrió por negligencia de la empresa al no contar con una política clara de seguridad y salud en el trabajo. Luego de tratamientos médicos y quirúrgicos, incapacidades de por lo menos un año, le fueron entregadas recomendaciones y restricciones para la reincorporación a sus labores que no fueron respetadas, siendo calificado ese evento con una pérdida de capacidad del 11.15% con fecha de estructuración del 26 de septiembre de 2014, recibiendo la correspondiente indemnización de parte de la ARL. El 09 de junio de 2015 tuvo un segundo accidente de trabajo estando ejecutando la labor de colero a la orilla de un canal donde la tierra se desmorona y ocasiona la caída generándose el diagnóstico inicial de *“contusión hombro y brazo”* y luego el de *“traumatismo de tendón del manguito rotador del hombro”* que dio lugar a una pérdida de capacidad laboral del 20.12% con fecha de estructuración del 13 de junio de 2017 y generó una incapacidad hasta el 14 de junio de 2017, siendo entregadas recomendaciones para el reintegro laboral. El 15 de junio de 2017 la empresa decide dar por terminado el contrato de trabajo sin que mediara justificación alguna reconociendo las limitaciones y restricciones del trabajador. El 17 de junio de 2017 fue realizada la evaluación ocupacional de retiro donde se deja constancia de la limitación funcional del miembro superior derecho y la secuela del miembro inferior izquierdo. Fue sometido a una valoración integral arrojando una pérdida de capacidad laboral del 55.9% con fecha de estructuración del 27 de julio de 2017.

La ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A se opuso a las pretensiones de la demanda. Aceptó la afiliación del trabajador, los accidentes de trabajo sufridos y los dictámenes emitidos. Afirmó no

constarle las situaciones propias de la relación laboral sostenida con la codemandada, negando su responsabilidad frente a lo pedido, cuyas consecuencias recaen es en la parte empleadora. Como excepciones de mérito formuló las de dictamen en firme, inexistencia de la obligación, pago de la obligación, enriquecimiento sin justa causa y prescripción.

AGROPECUARIA TIERRA GRATA URABÁ S.A.S en la respuesta oportuna dada al libelo aceptó la relación laboral pero con la advertencia de haberse iniciado el 27 de febrero de 2007, admitió los accidentes de trabajo presentados, aduciendo que la causa del primero corresponde a la falta de precaución del trabajador y el origen del segundo, se debió a una fuerza mayor. Niega la insatisfacción de las recomendaciones médicas y que el trabajador esté amparado por la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Inexistencia de culpa, existencia de una causa extraña, indebida y excesiva cuantificación de los perjuicios, enriquecimiento sin causa, ausencia de estabilidad laboral reforzada y compensación.

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 09 de agosto de 2021, DECLARÓ que el demandante para el 15 de junio de 2017 gozaba de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. ORDENÓ a la sociedad demandada el reintegro del trabajador a cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando sin solución de continuidad. CONDENÓ a la sociedad agropecuaria a reconocer los salarios, vacaciones, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de cancelar a partir del 16 de junio de 2017 y hasta se proceda con el reintegro. AUTORIZÓ descontar la suma de \$6.022.309 percibida por concepto de indemnización por ser el despido ineficaz. ABSOLVIÓ a la demandada y a la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A de las restantes pretensiones de la demanda. DECLARÓ probada la excepción de “inexistencia de culpa”. CONDENÓ en costas a la Agropecuaria Tierra Grata S.A.S, fijando las agencias en derecho en la suma de \$4.000.000.

El apoderado judicial de la activa, se apartó parcialmente de la decisión proferida, en tanto considera que el demandante tiene derecho al pago de la indemnización por perjuicios. Aduce que el empleador tiene la obligación de procurar el cuidado de sus trabajadores con el mínimo riesgo y ello no se venía aplicando por indicar el mismo representante legal no contar con programas de salud en el trabajo, no se le hace seguimiento a los accidentes y puestos de trabajo y aunque se trata de labores a campo abierto y terreno destapado, hay circunstancias que debieron ser analizadas para mitigarlas.

La agropecuaria demandada de su parte, insiste que para el asunto el trabajador no gozaba de la protección brindada por el juez porque no había para la data del despido un dictamen emitido determinando una pérdida de capacidad laboral superior al 15% como lo ordena la Corte Suprema de Justicia, no se tenía conocimiento de un trámite de apertura de calificación, contando con concepto de rehabilitación, alta médica total y ausencia de incapacidades, no teniéndose en ese orden elementos de duda que impidieran al empleador proceder con la terminación. Advirtió que en el evento de confirmarse en ese punto la sentencia, debe aplicarse la compensación de lo recibido por el trabajador por concepto de indemnización por despido sin justa causa, y agrega que, dentro del debate probatorio no se expuso la posibilidad que exista culpa a cargo del empleador.

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

### **CONSIDERACIONES**

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre el actor y la Agropecuaria Tierra Grata Urabá S.A.S. ejecutada entre el 27 de febrero de 2007 y el 15 de junio de

2017 (fl.121) cuyo fin se dio bajo contratación con modalidad indefinida, por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora (fls.71-72) con el correlativo reconocimiento de la indemnización por despido que pregonan el artículo 64 del CST (fl.207). Tampoco existe oposición frente a los accidentes de trabajo sufridos el 28 de mayo de 2013 y el 09 de junio de 2015 (fls. 44 y 67).

Con esa base, y atendiendo los argumentos de la alzada, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en dar resolución a las siguientes cuestiones: 1) Si los accidentes de trabajo sufridos por el actor el 28 de mayo de 2013 y el 09 de junio de 2015 tuvieron origen por culpa comprobada de la parte empleadora que implique el reconocimiento de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y 2) si para la finalización del contrato que existió entre las partes que integran este litigio, el demandante era o no beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y en caso de una respuesta afirmativa, se entrarán a definir las consecuencias legales de ello.

#### *Culpa patronal - indemnización de perjuicios*

La culpa patronal se encuentra consagrada en el artículo 216 del CST, disposición que señala: *“cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo”*.

De esta norma se descomponen los fundamentos medulares de la culpa de un empleador en la ocurrencia de un riesgo laboral, siendo pertinente afirmar que ésta se configura cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral a la luz de los artículos 3º y 4º de la Ley 1562

del 2012, por la conducta culposa del empleador, quien por tal hecho, resulta obligado a reparar integralmente el daño en todas sus órbitas.

Debe recordarse que, en principio, la conducta por la cual se sanciona al empleador con la indemnización plena de perjuicios de que trata la norma enunciada, independientemente de que su origen sea una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, debe estar suficientemente probada.

En este sentido, ha de señalarse que en virtud de lo que dispone el artículo 167 del CGP esa culpa suficientemente comprobada compete al trabajador, sin que pueda pregonarse que por ser la enfermedad indiscutiblemente de origen profesional lleve inmersa la culpa patronal.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, ha dicho reiteradamente en su jurisprudencia, que la activa tiene la carga de probar de manera suficiente la culpa del empleador en el entendido que la afectación a su integridad y salud fue consecuencia de la negligencia del empleador en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (Ver Sentencias, SL2349 de 2018 y SL2248 de 2018, SL5154-2020 SL2338-2022). Solo así, se da origen a la indemnización contemplada en el mencionado artículo 216 y en contraposición a ello, el empleador puede desligarse de ella, demostrando su diligencia y cuidado para la realización del trabajo asignado al trabajador.

Esa responsabilidad del empleador en la ocurrencia de un infortunio laboral se determina luego del análisis de las pruebas que denoten el cumplimiento o no de los deberes de prevención que le corresponden a aquél, ya sea que se derive de una acción, de un control ejecutado de manera incorrecta o de una conducta omisiva a su cargo (CSJ SL2206-2019), lo anterior significa, que la simple ocurrencia del suceso no pone de presente la culpa, sino que se precisa de la prueba sobre el incumplimiento respecto de las obligaciones de protección y seguridad (CSJ SL1073-2021).

De tal suerte que en aras de resolver este aspecto es necesario auscultar el material probatorio, contando al respecto con los informes de los accidentes de trabajo (fls. 44 y 67) en los que se describe lo sucedido, en donde el primero de los eventos surgido el 28 de mayo de 2013 se dio cuando el trabajador desplazándose como colero cae en un hueco golpeándose la rodilla izquierda, explicando el actor al absolver su interrogatorio de parte, que el mencionado hueco no era visible y que “*solía pasar*” porque en la plantación por resiembras quedaban huecos donde caen hojas y los tapan, sin que existiera un camino determinado para movilizarse pues podía caminar por todo el terreno. El informe del segundo accidente acaecido el 09 de junio de 2015 da cuenta que el trabajador en su labor de colero a la orilla de un canal se desmorona la tierra ocasionándole la caída, golpeándose el hombro derecho.

Bajo ese panorama, se tiene que acorde a las reducidas probanzas arrimadas al proceso, no es posible para el juzgador evaluar si el empleador fue diligente o no en sus obligaciones de medios para evitar los accidentes profesionales del caso o si incurrió en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas a su cargo, pues se limita la parte demandante a enunciar los accidentes y probar el origen determinado, aun estando ante la regla de juicio que indica que el trabajador en un comienzo debe demostrar suficientemente la culpa patronal, elementos que resultan insuficientes para enrostrar un acto negligente en la toma de las medidas de protección para garantizar razonablemente la seguridad y la salud de cara a los siniestros ocurridos, no bastando enunciar la falta de cuidado para darla por sentada, pues son múltiples los factores que pudieron incurrir en los accidentes del actor, sin que resulte evidente de las descripciones de los sucesos, la injerencia de una acción descuidada de la demandada, a más que aunque se imputa una actitud omisiva a la parte empleadora como causante de los accidentes, con lo que sería posible imponer a la parte patronal la obligación de demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, como lo ha permitido la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral- (Ver

SL7056-2016, SL2328-2022), esa omisión endosada se realiza de forma generalizada sin determinarla, ni especificar cuál fue el descuido en el que incurrió, siendo inviable permitir que la activa abandone su carga probatoria a partir de una manifestación de incumplimiento amplia e imprecisa, para que se atribuya la responsabilidad probatoria a la parte empleadora.

De ese modo, tal como fue definido por el *A quo*, no se cuenta con los medios de convicción que den cuenta de una desatención a los deberes de prevención, cuidado y diligencia de parte de la Agropecuaria Tierra Grata Urabá S.A.S que permitan establecer su culpabilidad de los accidentes laborales acaecidos bajo el estándar de la culpa de que trata el artículo 63 del Código Civil, siendo impertinente establecerla a partir de la sola manifestación del demandante dentro de su escrito de demanda o de conjeturas derivadas de ese dicho, punto recurrido que habrá de ser confirmado.

#### Estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021).



En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

*“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.*

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando del historial clínico aportado, que el demandante por cuenta del primer accidente sufrido fue diagnosticado con i) “*esquince y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla*” (fl. 45), ii) “*ruptura meniscal*” (fl. 49), iii) “*desgarro de meniscos*” (fl.50) y iv) “*meniscoplastia y condroplastia de la rodilla izquierda*”, con plan de tratamiento por fisioterapia y ortopedia con intervención quirúrgica cuya limitación para sus actividades laborales le generó sendas incapacidades, permitiéndose luego de su alta (fls. 58-59) su reintegro para el 07 de junio de 2014 con recomendaciones de terapia ocupacional debidamente comunicadas al empleador (fls.60-62).

Ya para el evento del 09 de junio de 2015 el actor presentó i) “*Contusión del hombro y del brazo*” (fl.82), ii) “*Capsulitis adhesiva del hombro*” (fl.101), y iii) “*traumatismo de tendón del manguito rotatoria del hombro*” (fl.106), lo que dio lugar a una intervención quirúrgica el 19 de diciembre de 2015 (fl. 101), quedando con secuelas definitivas y marcada limitación funcional, siendo dado de alta de fisiatría el 17 de noviembre de 2016 (fl.94) y por ortopedia desde el 13 de junio de 2017 (fl.103) implementando plan de evaluación en la clínica del dolor y evaluación para calificación. Fue reintegrado a sus labores el 14 de junio de 2017 con modificaciones definitivas en las recomendaciones (fls. 68-69) con límite en peso de hasta una libra en trabajo unimanual en miembro superior derecho, y bimanual de 4kg, evitar actividades que impliquen halar, empujar y agarres fuertes contra resistencia, objetos, bolsas, cajas o bandejas que superen tal peso, actividades en plano bajo y medio hasta altura de su pectoral o de acuerdo a su tolerancia, puede realizar tareas con movimientos en hombro derecho hasta 5 veces por minuto, evitando movimientos rápidos, realizar ejercicios de rehabilitación 5 minutos cada hora.

De tales documentales, advierte la Sala, que el demandante en efecto venía padeciendo unas dolencias médicas derivadas de los accidentes de trabajo padecidos, que en coherencia con la labor que debía desplegar en el cargo

de oficios varios dentro las que se encontraba la de colero en una finca bananera, cuyo oficio es recibir el racimo de bananos para trasladarlo al cable de vía o al destino para su empaque o transporte, dificultaron ostensiblemente la prestación del servicio, evidenciándose a partir de la limitación funcional de su hombro y las recomendaciones provenientes de su médico tratante, una afectación relevante al estado de salud que le impidió el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador. Nótese como de voces de la demandada se extrae que el empleado tuvo varios intentos de ser reubicado en el lave de guantelete que consiste en lavar en un tanque alto lleno de agua, bolsas plásticas (fl.93 y 71-72), presentando recaídas con extensión de su incapacidad hasta el 14 de junio de 2017, lo que se entiende ocurrió precisamente por existir incapacidad para desempeñar su trabajo inicial y el reasignado por esta dolencia, recibiendo al momento de regresar a su puesto de trabajo el 15 de junio de 2017 de parte de su empleador la misiva de terminación de su contrato de trabajo.

En esa comunicación de fenecimiento se indicó que dadas sus limitaciones la única tarea que podía cumplir era la de lavado de guantelete y que al manifestarse por el trabajador su imposibilidad para realizarlo y no encontrar una labor productiva donde pudiera cumplir el 100% de las recomendaciones dadas por la ARL se decidía cancelar unilateralmente su vínculo laboral.

De ese modo, contrario a lo que asiente el mandatario judicial de la demandada, remontándonos a la data en que ocurrió el despido, el señor Jhon Jaime Vega Urrego a juicio de esta Corporación si se encontraba disminuido físicamente con presencia de una discapacidad, siendo por cierto, ese el móvil que dio lugar al finiquito de su contratación pues no otra cosa puede inferirse del contenido del escrito de terminación, donde la parte empleadora ante un trabajador con evidente deterioro en su salud con imposibilidad física de ejecutar las actividades esenciales de su contrato o las propias del objeto social de la sociedad, a un día de haber regresado de

una incapacidad que tuvo una duración casi consecutiva de dos años, con vigencia de claras recomendaciones y restricciones laborales y con plan de evaluación para calificación (fls. 101 y 103), decide por encima de la materialización de la readaptación profesional y en el empleo de un colaborador suyo con una discapacidad relevante en el trabajo que adquirió en ejecución de sus funciones, imponerle una barrera en el empleo y valerse de su imposibilidad laboral para excluirlo de su nómina de trabajadores, con el argumento de estar previamente dado de alta, haber finalizado sus incapacidades y no tener cirugías pendientes.

Pero es que se trata de un trabajador reubicado por cuyo nivel de limitación en el desempeño laboral, dio lugar a una calificación de pérdida de capacidad laboral de su patología por parte de Positiva S.A del 20.12% con fecha de estructuración del 13 de junio de 2017 (fl.141-148), que aunque es verdad, fue una valoración posterior a la data de terminación - 19 de septiembre de 2017-, muestra técnicamente la discapacidad moderada presentada por el demandante para cuando se prescindió de sus servicios (Ver SL 2586-2020) por no serle útil a la parte patronal, encontrando que los actos impetrados por la convocada violan y exceden el límite que las normas superiores han dispuesto sobre la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores, donde se propende por la conservación del empleo y por la prohibición de la discriminación originada en la existencia de cualquier limitación física o sensorial, resultando patente en este caso, un trato excluyente proveniente de la Agropecuaria Tierra Grata Urabá por un motivo ilegítimo que es el que sanciona la ley (Ver SL1360-2018, SL572-2021, SL2386-2022) con ausencia del permiso respectivo de la autoridad designada para ello, que permita dar validez al despido perpetuado de un trabajador con circunstancias especiales de salud.

Es a partir de esas reflexiones que se constata la garantía del actor bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues logra evidenciarse la concreción de cada uno de los requisitos enlistados en líneas precedentes, por manera que el juez

de instancia no desacertó en la valoración de los medios de convicción cuando concluyó la procedencia de la activación del propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, quedando plenamente acreditado que además de padecer el actor unas dolencias médicas que perjudicaron sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, fue esa condición debidamente conocida por el empleador, situación precisamente a partir de la cual se decidió dar por terminado el acuerdo contractual lo que permite de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Bajo esas previsiones, quedan sin sustento las afirmaciones de la parte convocada a la litis, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de los medios de convicción con la entidad suficiente para desvirtuar las inferencias del fallador de instancia, no existiendo otro camino en estos términos, que confirmar la decisión objeto de apelación.

Es preciso anotar, dentro de la decisión de instancia, que contrario a lo cuestionado por la condenada, si se dispuso la compensación excepcionada frente al valor pagado por concepto de indemnización por despido sin justa causa (fl.207), como puede corroborarse del numeral tercero de la decisión atacada, por lo que ningún pronunciamiento merece tal aseveración en esta instancia más que disponerse su confirmación.


Sin costas en esta instancia por la forma en que fueron resueltos los recursos de apelación.

### **DECISIÓN:**

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

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA  
NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

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

<b>Radicación:</b>	<b>05001310501920180026001</b>
<b>Proceso:</b>	<b>Ordinario</b>
<b>Demandante:</b>	<b>JHON JAIME VEGA URREGO</b>
<b>Demandado:</b>	<b>AGROPECUARIA TIERRA GRATA DE URABA S.A.S.</b>
<b>M. P.</b>	<b>CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES</b>
<b>Fecha de fallo:</b>	<b>19/08/2022</b>
<b>Decisión:</b>	<b>CONFIRMA</b>

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 22/08/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario