



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Acta n.º 43

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA
Demandado: SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A.
Procedencia: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.
Radicado n.º: 05001-31-05-015-2019-00207-01 (20-049)

En Medellín, a los trece (13) días del mes de julio de dos mil veinte (2020), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo No 806 del 04 de junio de 2020, y en consonancia con el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 05/06/2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, en su carácter de sustanciador, **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **CARLOS JORGE RUIZ BOTERO**, una vez discutido y aprobado el respectivo proyecto de sentencia, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso ordinario instaurado por LIZ **DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA** en contra de la sociedad **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-015-2019-00207-01 (20-049).

Preside la presente, **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, en calidad de Magistrado Ponente. Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1. ANTECEDENTES

La señora LIZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA por conducto de poderhabiente judicial instauró demanda ordinaria laboral en contra de SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A., en procura de que se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de superior jerarquía, con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, vacaciones, aportes a la seguridad social, la indemnización de 180 días de salario, intereses moratorios sobre las condenas o en subsidio la indexación, y las costas procesales, con fundamento en que suscribió contrato laboral a término indefinido con

la demandada el 9 de julio de 2012, desempeñándose en el cargo de Auxiliar de Atención al Cliente II, presentando exámenes médicos que determinaron su aptitud para el trabajo, sin restricciones médicas; que desde el 14 de octubre del 2015 estuvo incapacitada constante y prolongadamente por polimialgia reumática, depresión recurrente y apnea del sueño, hasta el 2 de marzo de 2018, teniendo que someterse a tratamientos, hospitalizaciones y controles médicos periódicos; que el 15 de junio fue 2017 fue calificada con una PCL del 29,8 %, estructurada el 31 de mayo de 2017, misma que fue modificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en un 39,1 % estructurada el 29 de abril de 2016 mediante dictamen del 20 de septiembre de 2017, mismo que fue confirmado en apelación por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez a través de dictamen n.º 4365467- del 2018; que las anteriores situaciones eran conocidas por el empleador; y que el 3 de marzo de 2018 fue despedida sin justa causa por la demandada, a pesar de haber sido cumplidora de sus deberes como trabajadora, y sin permiso del Ministerio del Trabajo.

La demanda fue admitida mediante auto del 14 de mayo de 2019 (fol. 251), y una vez notificada, fue contestada por la sociedad demandada el 23 de julio de 2019 (fols. 279), oponiéndose a las pretensiones de la demanda, alegando para ello que la terminación del contrato de trabajo no respondió a las supuestas limitaciones en la salud de la accionante, porque para el 3 de marzo de 2018 no conocía que la misma estuviere incapacitada o tuviere diagnósticos, tratamientos, recomendaciones o calificaciones de pérdida de capacidad laboral (fols. 279 a 290).

1.1. DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 26 de febrero de 2020 (fols. 340 a 355 con CD de la audiencia), en la cual la cognoscente de instancia absolvió a la sociedad SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A de las pretensiones incoadas, gravando en costas a la demandante.

1.2. APELACIÓN

Inconforme con el fallo de primer grado, el apoderado judicial de la parte demandante apela esgrimiendo que la demandada sí conocía del estado de salud de la demandante,

en tanto es una entidad del sistema de seguridad social en salud que era conocedora de las incapacidades y el trámite de calificación de la demandante, a más de que al acreditarse la condición de discapacidad de la demandante, su despido se debe presumir discriminatorio y la carga de la prueba para desvirtuar tal presunción corresponde es al empleador. Afirma que los más de 600 días de incapacidad que presentó la demandante siempre fueron a causa de los mismos padecimientos, y con base en estos fue calificada su pérdida de capacidad desde el dictamen del 23 de junio de 2017, según experticia ordenada por la misma SALUD TODAL y practicada por PROTECCIÓN S.A., la cual prueba que para esa fecha ya tenía cuando menos un 29 % de PCL, y que le fue debidamente notificada al empleador, notificación que es una obligación legal de las calificadoras en todas las instancias, y por ello ya ostentaba un estado de discapacidad severa que era conocido por la demandada, conocimiento que también se prueba con el examen médico de salud ocupacional ordenado por la demandada en el año 2017, en el cual se indica que la demandante tenía una limitación funcional generalizada. Concluye, expresando que la demandada no aportó ninguna prueba que acredite que el despido se realizó por una razón objetiva diferente al estado de salud de la demandante, y que tampoco acreditó haber solicitado permiso para despedirla al Ministerio del Trabajo.

En la oportunidad para alegar de conclusión, el apoderado judicial de la parte actora arguyó que el despido se produjo solo un día después de que la demandante se reintegrara a sus labores después de 649 días de incapacidad, y que para ese momento para el cual ya tenía estructurado un 39,10 % de pérdida de capacidad laboral, lo cual implica que se presume que su despido se debió a su estado de salud, sin que a accionada lograre destruir tal presunción (fols. 360 y 361).

En la misma oportunidad, el poderhabiente judicial de la parte accionada alegó que no existe notificación o sello de recibido de su representada, respecto de alguna comunicación de las entidades del sistema de seguridad social o de las juntas calificadoras de invalidez, mediante la cual se demuestre que la sociedad conocía el estado de discapacidad de la demandante al momento del despido, y al no haberse tenido conocimiento de tal condición de salud, el despido no pudo producirse en razón a éste (fols. 367 y 368).

ANALISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio del siguiente:

1.3. PROBLEMA JURÍDICO:

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: ¿Si de la prueba legal y oportunamente aportada se desprende que la demandante al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba en una condición de debilidad manifiesta por motivo de salud o “estabilidad ocupacional reforzada”, y de ser así, si procede su reintegro como las demás súplicas de la demanda.

1.4. TESIS DE LA SALA Y SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS

El sentido del fallo de esta Corporación será **revocatorio**, en tanto se acreditó que la demandante era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud al momento del despido, y no se probó que aquel se debiere a una causa objetiva, de conformidad con los planteamientos que pasan a exponerse:

1.4.1. Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada

El tema de la protección laboral reforzada en razón de la condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, denominado “*fuero de salud*”, debe ser analizado en cada caso, con el fin de determinar si efectivamente esa “*condición de debilidad manifiesta*” se presenta, y de ser así, presumir una conducta discriminatoria por parte del empleador al prescindir de los servicios del laborante.

En derredor de la controversia que se plantea a esta Colegiatura, la Corte Suprema de Justicia en sentencias con radicados 36115 del 16 de marzo de 2010 y 41867 del 30 de enero de 2013, delineó cuáles condiciones deben acreditarse por quién pretenda beneficiarse de la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al puntualizar que se debe acreditar: (i) la existencia de una limitación, *“(ii) que el empleador conozca dicho estado de salud con anterioridad al momento de la desvinculación, y (iii) que termine la relación laboral por razón de su limitación física (...),”* siendo que una vez probada la limitación de salud, la carga de la prueba en punto a la razón o motivos de la terminación corre por cuenta del empleador: *“so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.”* (Sentencias SL1360-2018 y SL2854-2018).

Por su parte, la Corte Constitucional aquilata que la denominada por la doctrina *“estabilidad ocupacional”* no requiere de la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral previa, sino que basta con que los trabajadores *“tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta.”* (T-597 de 2014 y SU-049 de 2017).

Descendiendo al *sub judice*, se revisó si al 3 de marzo de 2018, fecha de la terminación del contrato laboral (fol. 216), efectivamente la demandante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta suficiente para configurar el fuero de salud, advirtiéndose que mediante dictamen del 19 de junio de 2018, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la demandante cuanta con una PCL del 39,1 % estructurada desde el desde el **29 de abril de 2016** (fol. 215 y 243 vto.), como consecuencia de los diagnósticos de *“apnea del sueño, fibromialgia,”* y *“trastorno depresivo recurrente, episodio moderado”* (fols. 213 y 242 vto.), vale decir, diagnósticos conocidos por la accionada previamente a la fecha de terminación del contrato de trabajo y con vigencia en ese momento.

Condiciones médicas y PCL que lógica y razonablemente le dificultaban de manera sustancial a la demandante el desempeño de sus labores de Auxiliar de Atención al Cliente II en condiciones normales, lo cual permite concluir sin hesitación alguna que su limitación de salud era severa, conforme a lo dispuesto por el 7 del Decreto 2463 de 2001. Ello así, son irrelevantes los diagnósticos por los cuales su médico tratante la incapacitó en 72 oportunidades entre el 14 de octubre de 2015 y el 2 de marzo de 2018 (fols. 43 a 114), toda vez que está suficientemente probada la limitación severa de la demandante al momento de la finalización del vínculo, único requisito necesario para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, misma que está respaldada por el estudio de la historia clínica de la demandante, que en última instancia hiciere la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Adicionalmente, se probó que tales limitaciones médicas fueron puestas en conocimiento de la empresa, en tanto obran en el plenario las comunicaciones de PROTECCIÓN S.A. del 1º de febrero y del 22 de mayo 2017 (fols. 235 y 236), mediante las que se informa a la sociedad demandada que la demandante ha sido incapacitada debido a su condición de salud por más de 360 días consecutivos, comunicaciones que cuentan con constancia de envió de la empresa postal y sello de recibido de la demandada del 5 de julio de 2017 (fols. 250). En este punto, es de aclarar, que si bien los sellos de recibido de la sociedad demandada contienen la expresión “NO ACEPTACIÓN”, ello apenas indica que la solicitud recibida no ha sido aceptada, pero no desdice que efectivamente aquellas fueron recibidas, por cuanto en el sello claramente se indica el recibo de la comunicación en “SALUD TOTAL E.P.S. S.A.” el “05 07 2017”.

Ahora, estima pertinente la Sala memorar que conforme al precedente constitucional, para que surja el fuero de salud basta con que el empleador conozca por cualquier medio que el trabajador tiene una condición de salud que lo limita sustancialmente para el desempeño de sus labores, sin que se necesario que se le hubiere notificado formalmente un dictamen o recomendación médica suscrita por el médico tratante; de suerte que, si bien las comunicaciones en cita no describen concretamente los diagnósticos de la demandante ni su porcentaje de pérdida de capacidad laboral, con las mismas sí le dieron a conocer a la sociedad accionada que el estado de salud de la

demandante la limitaba sustancialmente para el desempeño de sus labores normales, al punto que se encontraba incapacitada médicamente para laborar durante más de 360 días continuos, lo que necesariamente implica que su condición de salud le impedía el desarrollo normal de sus labores desde hacía ya bastante tiempo.

Finalmente, llama la atención de la Sala el hecho de que la sociedad demandada hubiere finalizado la relación laboral con la demandante el día inmediatamente siguiente a la finalización de su última incapacidad, lo que denota su aprensión respecto a finalizar el contrato de trabajo de una trabajadora que ha durado más de 360 días incapacitada por condiciones de salud que la limitaba sustancialmente el ejercicio de sus labores, prevención que a su vez implicaría un conocimiento previo de la pluritada limitación.

Ello así, está plenamente demostrado en el proceso el estado de debilidad manifiesta de la accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo, y el conocimiento de tal estado, y bajo tal supuesto, la terminación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa que se hubiere alegado al momento de la finalización (SL1360-2018).

Al efecto, se tiene que al momento de finalizar la relación laboral la sociedad demandada no alegó ninguna causa, y se remitió simplemente a su potestad de finalizar el contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del CST (fol. 2016). En igual sentido, al contestar la demanda, la sociedad accionada simplemente esgrimió que la terminación del contrato de trabajo se dio “*con ocasión de una causal objetiva*” (fol. 281), pero no indicó cuál sería la supuesta causal objetiva para finalizar el vínculo, si se tiene en cuenta que la finalización unilateral del contrato de trabajo siempre es subjetiva, en cuanto proviene de la mera liberalidad de uno de los sujetos incluidos en una relación laboral y no de hechos que objetivamente se hubieren presentado en el desarrollo de la misma.

Así, como la demandada ni siquiera adujo una razón objetiva y razonable para no prescindir de las labores de la demandante, como lo hubiere podido ser una variación en la producción, una reorganización empresarial, una restructuración del proceso

productivo u otra similar, siendo que era carga probatoria de la accionada demostrar una razón objetiva más allá del ejercicio de la facultad de terminar el contrato unilateralmente, debe declararse la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, con la orden de reintegrar a la accionante al mismo cargo que venía desempeñando u otro de igual o superior jerarquía que se adapte a sus condiciones de salud, así como la condena al pago de los deprecados salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones y cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, entre la fecha del despido y el reintegro efectivo, y el concomitante pago de la indemnización de 180 días de salario (T-188 de 2017), debiéndose revocar la decisión de la *a quo* en este aspecto.

Conclusión que no logra desvirtuarse con la declaración testimonial de HENRY LADINO DÍAZ, en tanto el mismo se limitó a indicar que la sociedad demandada desconocía el estado de salud de la demandante, y tal afirmación se encuentra desvirtuada por la prueba documental, y que tampoco se desvirtúa por los fallos denegatorios de tutela de los juzgados Veintinueve Penal Municipal de Medellín del 6 de agosto de 2018 (fols. 220 a 228) y Quince Penal del Circuito de Medellín del 6 de septiembre de 2018 (fols. 227 a 233, en razón a que únicamente la decisión del juez constitucional en sede de tutela que ampara de forma definitiva el derecho fundamental vulnerado, es vinculante y surte efectos de cosa juzgada para el juez ordinario laboral, tal y como profusamente lo pregonan la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, como en la sentencia SL13657-2015.

Tampoco se probó la excepción de prescripción propuesta oportunamente por la demandada (fol. 285), pues la relación laboral se dio por finalizada el 3 de marzo de 2018, y la acción judicial se presentó el 22 de marzo de 2019 (fol. 9), es decir, sin exceder el término de 3 años siguientes a la fecha en que la obligación se hizo exigible, contemplado en los artículos 151 del C.P.T. y de la S.S. y 488 del C.S.T.

En lo tocante a la excepción de compensación, como la empresa había pagado a la demandante \$5.377,226 por concepto de liquidación definitiva de salarios y prestaciones por terminación del contrato de trabajo (fol. 218), dicho pago queda sin sustento jurídico al reconocerse el reintegro, por lo que de acuerdo con el artículo 2313

del C.C., se autorizará a la demandada a descontar tal suma de lo que le correspondiere pagar por concepto de reintegro, en tanto la compensación opera entre deudores recíprocos por ministerio de la ley, con arreglo en el artículo 1715 del C.C.

En derredor del pago de los aportes a la seguridad social retroactivamente desde la fecha del despido hasta la fecha del efectivo reintegro al trabajo, se precisa que los mismos deberán pagarse únicamente al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud, los primeros por tratarse de aportes que permiten causar las prestaciones económicas pensionales a que pudiese tener derecho la demandante, y los segundos porque a pesar de no haberse disfrutado el servicio de salud, los mismos tienen como destino garantizar la solidaridad del sistema, y son necesarios para el reconocimiento de algunas prestaciones económicas en salud que se determinan según la antigüedad e IBC reportados por el trabajador (SL1064-2018). Situación que no ocurre con los aportes al Sistema de Riesgos Laborales, pues los mismos se causan en la medida en que amparan un riesgo que se presenta únicamente durante la efectiva prestación del servicio por el trabajador, y en esa medida, no se ordenará su pago durante tal interregno.

Ahora, frente a la pretensión de pago de intereses moratorios, tenemos que dicha moratoria está reconocida en la legislación laboral en el artículo 65 del CST, por el impago de la liquidación final de salarios y prestaciones al momento de finalizar el contrato de trabajo, pero como en el presente caso se declaró la ineficacia de la terminación fulminada, la misma no procedería en razón a que el contrato de trabajo se tiene como vigente sin solución de continuidad, a más de que se probó el pago efectivo de la liquidación que en su momento el empleador reconoció a la demandante (fol. 218). En su lugar, se reconocerá la indexación de las condenas, como quiera que la devaluación de la moneda constituye un hecho notorio en el mercado monetario colombiano y como las sumas objeto de condena aún no han ingresado al patrimonio del demandante, cuando ello ocurra se habrán visto envilecidas por el mero transcurrir del tiempo, para lo cual deberá utilizar el IPC certificado por el DANE entre la fecha de su causación y la fecha de pago efectivo de las mismas.

El salario mensual por tener en cuenta para cancelar a la demandante las acreencias

laborales y sociales objeto de condena, será la suma \$986.040, último salario devengado por la demandante conforme la liquidación (fol. 218), salario que no se incrementará conforme al IPC anual, en tanto los empleadores privados como el demandado, no están inmersos en tal regla y no se probó en el legajo que el salario del cargo desempeñado por la actora hubiere incrementado. Empero si llegare a suceder que en un año el SMLMV es superior a dicha suma, deberá tenerse en cuenta el mínimo legal a efecto de liquidar la condena. En adición, se dispone que en orden de calcular el valor de las cesantías, los intereses a las mismas y la prima de servicios, deberá sumarse al salario base el auxilio de transporte legal vigente para cada anualidad, conforme lo previene el artículo 7 de la ley 1ª de 1963.

En consideración a lo anterior, el valor de la indemnización de 180 días de salario dispuesta en el 26 de la Ley 361 de 1997 equivaldrá a **\$5.916.240**, suma que se obtiene al dividir el salario mensual por 30 días y multiplicar el resultado por 180 ($986.040/30 = 3.868 \times 180 = 5.916.240$).

Colofón de lo anterior, y cómo no se probó que la demandante fuere beneficiaria de alguna prestación extralegal, no se reconocerá ninguna pretensión enfilada a su reconocimiento.

1.5. **COSTAS**

En segunda instancia se impondrá condena en costas a cargo de la sociedad SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A., fijándose las agencias en derecho en la suma de **\$1.755.606** correspondiente a dos (2) SMLMV, conforme el numeral 1º del artículo 5 del Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto 2016, y en favor de la parte demandante, por haberse resuelto desfavorablemente a la primera el recurso de apelación impetrado. Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A. y a favor de la demandante. Tásense.

2. **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia materia de apelación, proferida el 26 de febrero de 2020 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar **DECLARAR** la **ineficacia** de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre LIZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA y SALUD TOTAL E.P.S-S S.A. por parte de esta última el 3 de marzo del 2018, según las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a SALUD TOTAL E.P.S-S S.A. a efectuar el **reintegro** de la señora señor LIZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA al mismo cargo que desempeñaban al momento de la terminación del contrato o a uno de igual o superior jerarquía siempre que se adecúe a las condiciones de salud de la actora, sin solución de continuidad, y a **cancelarle** los salarios, los aportes a seguridad social en salud y pensiones, las cesantías, los intereses a la mismas, las primas y vacaciones dejadas de percibir entre el 3 de marzo de 2018 y el momento del reintegro efectivo al cargo. Sumas que deberá cancelar debidamente **indexadas** de conformidad con los criterios expuestos en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: CONDENAR a SALUD TOTAL E.P.S-S S.A. a **pagar** a la señora LIZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA la suma de **\$5.916.240** por concepto de la indemnización consagrada en el 26 de la Ley 361 de 1997, suma que deberá cancelar debidamente **indexada**.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de **compensación** propuesta oportunamente por la parte demandada, y autorizarla a descontar de las condenas aquí impuestas el valor de **\$5.377.226** pagado al demandante por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales. Las demás excepciones se declaran no probadas, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.


QUINTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la sociedad SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A., fijándose las agencias en derecho en la suma de **\$1.755.606** y en favor de la


señora LIZ DAYANNA ATEHORTÚA ZAPATA. Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de SALUD TOTAL E.P.S-S. S.A. y a favor de la demandante. Tásense.


Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**.


Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de procedencia.

Se declara surtida la presente decisión y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



CARLOS JORGE RUIZ BOTERO
Magistrado


RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario

Constancia Secretaral

Se deja constancia que las anteriores firmas corresponden a la firma original de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.


Secretario Sala Laboral



Certifico: Que la decisión anterior fue notificada por **ESTADOS No. 090** fijados hoy en la secretaría de este Tribunal a través de la página Web a las 8:00 a.m. Medellín, **14 de julio de 2020**

Secretario