

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR EDUAR DURAN PÁEZ contra HIDROSANT S.A.S. Radicación No. 25307-31-05-001-**2018-00238**-01.

Bogotá D. C. veintisiete (27) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia de fecha 12 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 22 de agosto de 2018, instauró demanda ordinaria laboral contra la demandada con el objeto que se declare la existencia de contrato de trabajo escrito a término indefinido entre el 29 de agosto de 2016 y 31 de mayo de 2017, y la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo existente entre las partes, por haber sido terminado estando el trabajador limitado físicamente, y como consecuencia se ordene su reinstalación en el cargo que venía ocupando, con el pago de salarios, prestaciones sociales como cesantías y sus intereses, primas de servicios, vacaciones, cotizaciones a seguridad social, desde que fue despedido hasta que sea reintegrado; 180 días de salario, indexación y costas. En subsidio reclama reajuste de cesantías y sus intereses, primas de servicio, vacaciones, indemnización por despido, indexación y sanción moratoria.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, relata el demandante que tuvo contrato de trabajo a término fijo con la demandada del 29 de agosto de 2016 al 28 de febrero de 2017 y del 1 de marzo al 31 de mayo de 2017, que su cargo en el primer contrato fue de ayudante operativo, y en el segundo oficial de plomería; prestó sus servicios en Ricaurte, Cundinamarca; sus labores eran de plomería pero la empresa le ordenó subir materiales a pisos superiores, como arena, cemento y agua, entre otros; su salario fue de \$750.000 mensuales; que en documento de 9 de septiembre de 2016, la empresa le comunicó una modificación en sus factores salariales, que quedarían en \$99.475; hace la relación de las cantidades que le pagaron por este concepto entre septiembre de 2016 y mayo de 2017. Aduce que la primera relación fue terminada por vencimiento del término pactado; en su liquidación definitiva no tuvieron en cuenta los factores salariales aludidos sino solo el salario básico y el auxilio de transporte; en el segundo contrato también existió un factor no salarial por la misma cantidad antes señalada; el 29 de abril de 2017 le comunicaron la terminación del contrato por vencimiento del término; que el 21 de abril anterior había asistido a urgencias por dolor lumbar posterior a esfuerzo físico durante sus labores, fue incapacitado por 5 días; el 2 de junio posterior se le practicó examen ocupacional de retiro en el que se le recomendó ejercicio físico, y se refiere a posible secuela de accidente de trabajo; a raíz de lo anterior, fue sometido a sesiones de terapia, en una de esas sesiones se alude que comente a sus superiores posibles cambios en el puesto de trabajo; las terapias se extendieron hasta el 6 de junio de 2017, es decir que cuando terminó su contrato estaba en tratamientos con miras a su recuperación; en examen de RM de columna practicada del 27 de julio de 2017 se estableció discopatía lumbar múltiple de baja evolución en L5/L6; que en L3/L4 hay hernia discal amén de otros diagnósticos. Solicita que el denominado factor no salarial sea tenido en cuenta para liquidar sus derechos laborales y que se aplique el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- 3.** La demanda fue admitida mediante auto de fecha 28 de febrero de 2019, que ordenó también su notificación al demandado.
- 4.** La sociedad demandada contestó, por intermedio de apoderado judicial, el 22 de abril de 2019; se opuso a las pretensiones; aceptó las vinculaciones laborales, aclarando que en el primer contrato el oficio fue el de ayudante de plomero y en el segundo como plomero; que en el contrato de pactó que por

mera liberalidad el trabajador recibiría valores habituales, ocasionales adicionales a su salario básico que respondiera a incentivos, premios o bonificaciones que coadyuvaran al bienestar del trabajador e incentivar su desempeño o buscar obtener mejores resultados por cumplimiento de metas; como estímulo por la falta de imposición de multas por la contratante o dueña de la obra frente a incumplimiento de metas; también como una ayuda en los gastos del trabajador por desplazamiento y transporte o por alimentación en el casino; alegó que esas sumas constituían apenas el 6% de la remuneración; que en todo caso no fue uniforme. Sobre el estado de salud del trabajador, manifestó que las recomendaciones que le hicieron no son indicativas de restricciones laborales sino de mejores hábitos y estilos de vida; que le concedió permisos para que asistiera a las terapias, pero no se enteró de que le programaran unas nuevas; que la ARL SURA lo calificó con "0" de pérdida de capacidad laboral con el accidente de trabajo de 21 de abril de 2017. Que como se trató de dos oficios, se justifican los dos contratos. Propuso las siguientes excepciones de fondo: pago, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, mala fe del demandante y de su apoderado.

5. En auto de 27 de agosto de 2019, el juzgado tuvo por contestada la demanda y fijó el 16 de abril de 2020 para realizar la audiencia del artículo 77 del CPTSS; que no se pudo realizar en esta fecha por la suspensión de términos decretada a raíz de la pandemia del COVID 19; con auto de 3 de agosto de 2020 se reprogramó para el 9 de octubre siguiente, fecha en que se realizó y se fijó el 11 de agosto de 2021, como fecha para la siguiente audiencia, que se suspendió para continuarla al día siguiente.
6. En la referida fecha (12 de agosto) la jueza profiere sentencia, declarando dos contratos de trabajo a término fijo, uno de 29 de agosto de 2016 a 28 de febrero de 2017 y otro e 1 de marzo de 2017 a 31 de mayo del mismo año; condenó al pago de \$82.583,74, por cesantías; la misma cantidad por prima de servicios; \$1.460 por intereses de cesantías; \$10.786,53 por vacaciones; indexación y costas.
7. Apeló el apoderado del actor. Empieza señalando que la ley establece que los contratos a término fijo deben constar por escrito, eso implica que debe suscribirse por los contratantes, pero el propio despacho dice que no se ha firmado, y ello quiere decir que el contrato fue verbal y por ende indefinido. Que el segundo contrato fue firmado solo por el trabajador, por lo que se

tiene que no puede considerarse escrito, amén de que el primer contrato no fue terminado de manera oportuna ni comunicada su no prórroga. Aduce, de otro lado, que debe condenarse a la sanción moratoria, por cuanto la empresa debía saber que los factores omitidos era salario y debieron tenerse en cuenta para liquidar prestaciones sociales.

8. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación. mediante auto de fecha 30 de agosto de 2021; y el día 6 de septiembre siguiente se corrió traslado para que los intervinientes presentaran sus alegatos.
9. La parte recurrente en sus alegaciones reitera que se trató de un contrato a término indefinido; que las partes no suscribieron ningún contrato. De otro lado, rebate la exoneración de la sanción moratoria; estima que la demandada procedió de mala fe, cuando excluyó parte de la remuneración del concepto salario.
10. A su turno, la demandada solicita se confirme el fallo. Anota que se suscribieron dos contratos de trabajo a término fijo, uno por seis meses, y otro por tres; terminado el primero, recibió la liquidación; así lo aceptó el actor en el interrogatorio de parte. También cuestiona que se hable de mala fe de la empresa pues pagó lo adeudado al terminar la relación.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente al momento de sustentar el recurso ante el juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que sea permitido abordar temas distintos de esos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* Determinar si entre las partes existió un contrato indefinido, como reclama el demandante; o dos contratos a término fijo como concluyó el a quo; *ii)* Dilucidar si la empresa actuó de mala fe al quitarle carácter salarial a unas sumas que lo tenían, y si es procedente condenar a la sanción moratoria por el pago deficitario de las prestaciones sociales.

Debe precisarse que si bien el proceso gravitó en torno a si al demandante le fue terminado su contrato cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta o limitación en su salud, ese punto específico no fue apelado, o sea que el actor se conformó con la absolución que al respecto resolvió el juzgado.

Sostiene el demandante en el recurso que los contratos a término fijo deben constar por escrito, y en el presente caso los contratos allegados al expediente no fueron firmados por las partes lo que equivale a que son inexistentes y por ende no puede pregonarse que son escritos, sino que fueron verbales y por ende indefinidos.

Al respecto hay que precisar que, si bien inicialmente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia había distinguido entre el requisito *ad sustanciam actus* que exigía la forma escrita para los contratos a término fijo y la forma de probarlo en un proceso, dando a entender que su demostración admitía cualquier medio probatorio, en pronunciamiento reciente parece haber rectificado esa posición, al exigir que la prueba tenía que ser el documento mismo contenido del acto jurídico. En efecto, en sentencia SL 2804 de 2020, radicado 72.466, dijo la Corte:

“En el Código Sustantivo del Trabajo son actos formales: el pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) y el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expresa orden legal deben celebrarse por escrito. Al respecto, la Sala en sentencia CSJ SL2600-2018 refirió: <<Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

<<La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

<<En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido>

(...)

<< La exigencia de ciertas formalidades tiene como finalidad la protección de segmentos débiles de la sociedad, llamar la atención a los suscriptores y a terceros frente a la trascendencia de ciertos actos, y servir de tutela de sujetos que se encuentran en una posición de desequilibrio negocial. Desde este punto de vista, las formalidades protegen al propio disponente, a la sociedad y a terceros. En legislaciones tuitivas, como el Derecho del Trabajo, la exigencia de fórmulas específicas para la validez de los actos cumple primordialmente las siguientes funciones: (...) Es lógico que cuando la forma es consustancial al acto jurídico, el único modo de probar su existencia y contenido es con el documento mismo. En estos casos la forma es sustancial o constitutiva, de suerte que no solo cumple una función probatoria; también viene a ser el documento mismo, que deviene, por tal razón, en el único y excluyente medio probatorio del acto celebrado.

<<Al respecto, la Sala Civil de esta Corporación en sentencia CSJ SC, 24 may. 2000, rad. 5267, reiterada en SC19730-2017, puntualizó que «las formalidades ad solemnitatem no pueden ser suplidas por ningún otro medio de prueba». En similar sentido, la doctrina autorizada ha sostenido que «la función más obvia de una solemnidad legal es la de proveer prueba de la existencia y el significado del contrato en caso de controversia»¹, como también ha afirmado que al ser la solemnidad el acto jurídico mismo o un elemento constitutivo del acto, este resulta ser «el único medio probatorio de su existencia». De manera coherente con lo anterior, el artículo 176 del Código General del Proceso señala que «Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos». En materia laboral, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social reproduce idéntica regla en el sentido que «El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio». Como se puede observar, la legislación procesal general y laboral es muy clara frente a que cuando la ley exija una formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem, como es el caso del pacto a término fijo, salario integral o periodo de prueba, no es admisible la aportación de otro medio de prueba distinto al acto mismo, de modo que no existe un fundamento legal para negarle fuerza a esas reglas.

<<Desde luego que, por razones de justicia, la doctrina ha admitido, de manera excepcionalísima y en casos signados por sucesos imprevistos o de fuerza mayor, tales como incendio, hurto, inundación, entre otros, el acreditar mediante otros elementos de convicción que el acto se realizó con las solemnidades legales. Sin embargo, esta posibilidad es extraordinaria y objeto de análisis en cada caso.

(...)

<<La forma probatoria no es requisito de validez del acto jurídico. Se puede prescindir de ella sin que por eso se vea afectada la validez y eficacia del acto. Por tanto, sirve únicamente para facilitar la prueba

de existencia y contenido del acto; tiene una función procesal y no sustantiva, por ser un medio probatorio y no un elemento esencial del acto. Sin embargo, tal como se mencionó en líneas anteriores, en relación con los actos ad substantiam actus o ad solemnitatem existe una correspondencia entre su constitución y su prueba. Como el acto para su validez requiere el cumplimiento de una formalidad, esta viene a ser su único medio de prueba, ya que se confunde con el acto mismo. O para decirlo de otro modo, la forma es de la esencia del acto, de manera que la prueba de su existencia viene a ser el documento mismo. En esta dirección, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es lo suficientemente claro en el sentido que «cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio», lo que significa que cuando la ley laboral exija una formalidad constitutiva, no es posible su demostración con un medio de prueba distinto al acto mismo. Así como en el Derecho Civil es indispensable el aporte de los actos constitutivos para demostrar la existencia de algunos contratos el Derecho Laboral incorpora esta institución civilista para proteger al trabajador, exigiéndole al empleador conservar y aportar el documento constitutivo de ciertos acuerdos especialísimos.

<<En suma, la Corte rectifica su jurisprudencia en el sentido que los actos formales del Derecho del Trabajo como el contrato a término fijo, el acuerdo de salario integral o periodo de prueba, inexorablemente, no solo deben constar por escrito para su existencia (formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem) sino que su prueba no puede suplirse por un medio distinto al acto de constitución (formalidad ad probationem)>

Sin embargo, el presente caso tiene unas particularidades, que es necesario resaltar, en tanto su presencia no permite reconocer razón al planteamiento del recurrente.

En efecto, desde la propia demanda, el actor se refirió, en los hechos, a dos contratos de trabajo a término fijo, que acordó con su empleador, cuyos extremos fueron de 29 de agosto de 2016 al 28 de febrero de 2017 y de 1 de marzo siguiente al 31 de mayo de 2017. El demandado aceptó esos hechos. Ninguna mención se hace en la demanda de la ineficacia o inexistencia de dichos contratos. Es más, el demandante aporta el del segundo período, aunque no aparece firmado, y la demandada también aporta los dos documentos, sin firma de los contratantes, pues el que aparece firmado por el actor es un anexo del segundo contrato, pero no este. En las anteriores circunstancias, considera la Sala que se cumplió con la exigencia legal de reducir a escrito la voluntad de las partes, sin que el simple hecho de que no hayan observado el requisito formal de la firma, en modo alguno sea suficiente para proclamar su inexistencia. Cabe recordar que el penúltimo inciso del artículo 244 del CGP prevé que la parte que aporte al proceso un documento en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. La norma no

habla de que se trate de documentos firmados o no, sino que habla del documento en general, sin dejar de subrayar que, si el demandante lo tenía en su poder, es porque le fue entregado por la parte demandada, y el mismo recoge la voluntad de las partes. Incluso cabe recordar que según el extinto artículo 269 del CPC los instrumentos no firmados ni manuscritos por la parte a quien se oponen, solo tendrán valor si fueran aceptados expresamente por ella o sus causahabientes; norma que no fue reproducida en el nuevo ordenamiento procesal, pero que de todas formas pone en evidencia que siempre existió un tratamiento para este tipo de documento, que en modo alguno era equiparable a su inexistencia, que es lo que plantea el recurrente, tanto en los alegatos previos al fallo de primera instancia como en la sustentación del recurso de apelación. Además de lo dicho, debe tenerse en cuenta que en la fijación del litigio en la audiencia del artículo 77 del CPTSS quedó aceptado y se dio como hecho demostrado la existencia de los dos contratos a término fijo y que su terminación fue por vencimiento del plazo de cada uno de ellos. De igual manera, en el interrogatorio de parte, el demandante aceptó que suscribió los dos contratos, en las fechas que antes se anotaron, que en ambos casos recibió de manera oportuna la notificación de terminación del contrato y que estos terminaron por vencimiento del tiempo acordado. Así entonces, considera el Tribunal que en el presente caso no puede hablarse de que se incumplió la exigencia de celebración escrita de los contratos de trabajos a término fijo, porque lo que brota de las pruebas y actuaciones antes estudiadas, es que se observó esa formalidad.

A lo dicho debe agregarse que no puede ser de recibo que en la interposición del recurso de apelación o en los alegatos se cambie y modifique todo el esquema y los sustentos del proceso, se planteen nuevos hechos y prácticamente una nueva causa petendi, porque ello apareja una violación al debido proceso y al derecho de defensa de la contraparte, que armó su estrategia defensiva con base en unos hechos diferentes a los aducidos en el recurso. Así se dice, porque no es admisible que luego de que el demandante relatara en su demanda que suscribió dos contratos de trabajo a término fijo, que terminaron por vencimiento del plazo pactado, al interponer el recurso altere ese esquema y diga que los contratos no fueron a término fijo porque no fueron firmados, y que en uno de ellos no se preavisó la terminación, porque esa deslealtad procesal no puede ser de recibo en los procesos judiciales dentro de un Estado Social de Derecho.

Finalmente, interesa señalar que, si bien en las pretensiones se habla de un solo contrato y se solicita el pago de la indemnización, los hechos hacen una narración diferente y esa anomalía de la demanda fue resuelta en la etapa de fijación del litigio, cuando se precisó que los contratos eran a término fijo y fueron dos, de manera que no puede partirse de que desde el principio el actor hubiese planteado que su contrato era indefinido o le hubiese restado validez a los contratos escritos aportados.

De manera que, en ese aspecto, el fallo apelado será confirmado en cuanto declaró la existencia de dos contratos de trabajo a término fijo.

El otro punto que se cuestiona es el relacionado con la sanción moratoria. Considera el recurrente que la juez se equivocó al no imponerla a pesar de que la demandada debía tener claro que los conceptos excluidos eran factor de salario. Para absolver, la juez transcribió un fallo anterior de este Tribunal, en el que en situaciones similares no concedió la aludida indemnización.

Como es sabido, esta sanción no es de imposición automática, ni procede de manera inexorable en todos aquellos casos en que resulten a cargo del empleador saldos por salarios o prestaciones sociales, pues al tener una connotación punitiva es menester determinar si su conducta estuvo revestida de buena fe. Es decir, implica el estudio de las justificaciones expuestas por el empleador para omitir el pago completo de lo adeudado, sin que en este caso sea relevante o determinante la corrección jurídica de su postura.

En el *sub lite*, el déficit en el pago de las prestaciones sociales (cesantías y primas de servicios) se debió a que en su cómputo no se tuvo en cuenta la suma de \$99.745, que las partes acordaron se pagaría al demandante, pero no se tendría como factor salarial.

El juzgado consideró que esa suma constituía salario y por ende dispuso la reliquidación de prestaciones sociales y demás derechos laborales; decisión que no fue objeto de inconformidad, por lo que ningún análisis se hará al respecto.

Sobre ese aspecto, bueno es recordar que la Ley 50 de 1990 trató de poner fin a las disputas que se venían presentando sobre lo que era salario y lo que no, y terminó con una redacción que al final no fue la más afortunada, pero que la

jurisprudencia se ha encargado de precisarla paulatinamente. Según la fórmula legal, con la interpretación de la Sala de Casación Laboral, las partes pueden acordar que algunos conceptos que intrínsecamente son salario puedan excluirse de la liquidación de prestaciones sociales. Entre ellas mencionó *“los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”* (negrilla no es del original); enumeración que es ejemplificativa, pero en modo alguno exhaustiva.

Aquí, el empleador creyó aplicar ese enunciado normativo, y si bien el juzgado consideró que esas sumas eran salario, ello no es suficiente para imponer la sanción moratoria, por cuanto el Tribunal encuentra que si bien su posición no es ajustada a derecho, tampoco resulta descabellada ni ilógica, no solo porque la cuantía no era significativa, sino porque tampoco su improcedencia salta de bulto, ni se muestra como ilógica, a lo que se suma que el actor vivía en Flandes y prestaba sus servicios en Ricaurte, de donde resulta razonable pensar que ese dinero iba destinado a satisfacer los gastos adicionales de movilización, si se tiene en cuenta que el trabajador se desplazaba en su motocicleta, lo que acarreaba gastos adicionales, y almorzaba en la obra, como sostuvo la empresa, sin que el hecho de que la demandada no hubiese tenido la precaución de anotar o dejar constancia en los documentos en que se estipuló o comunicó, qué exactamente remuneraba con la cantidad antes mencionada, sea razón suficiente para imponerle la sanción, pues no todo lo que recibe el trabajador es necesariamente salario, como antes se dijo.

De manera que en este punto se confirmará el fallo recurrido.

Ninguna mención se hace a los testimonios recibidos, porque ellos no tienen incidencia en la decisión, como quiera que los hechos a que se refieren aparecen demostrados con otras pruebas del proceso.

Por lo tanto, luego de estudiar los puntos de la apelación, no queda camino diferente que confirmar el fallo recurrido.

Costas de esta instancia, a cargo del demandante. Por agencias en derecho de esta instancia se fija el equivalente a \$200.000

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha el 12 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de EDUAR DURAN PÁEZ contra HIDROSANT S.A.S

SEGUNDO: Costas de esta instancia, a cargo del demandante. Como agencias en esta instancia se fija el equivalente A \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado

(Con permiso legalmente concedido)
MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria