



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

**AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO**

En Medellín, siendo el día veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15 y la Ley 2213 de 2022, en este:

**1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO**

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICACIÓN : 050014105-005-2018-01267-01  
DEMANDANTE : LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO  
CC. N° 98.589.295  
DEMANDADO : THOMAS GREG EXPRESS S.A.  
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA  
PROCEDENCIA : QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
MEDELLÍN

**2. ALEGATOS**

Mediante auto del 21 de abril de 2021, el cual se publicó por estados el día 23 del mismo mes y año, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

De acuerdo a lo anterior, el 29 de abril de 2021, el apoderado de la parte demandada, el profesional en derecho JUAN CAMILO PEREZ DIAZ identificado con la T.P N° 129.166 del C.S. de la J. allegó al correo electrónico institucional los alegatos de conclusión dentro del término establecido, exponiendo que en efecto, resulta claro que el contrato que existió entre las partes era de obra o labor determinada por lo que su finalización solamente obedeció a una causa legal como lo fue la terminación de la obra.

Además, advierte que, con el total de las pruebas, se logra dilucidar claramente que la sentencia fue acertada en sus conclusiones, pues se evidencia que la misma refleja la realidad probatoria allegada y no existe una motivación o hecho diferente que pueda dar lugar a un convencimiento diferente y en ese orden de ideas, solicita respetuosamente confirmarla en su totalidad.

**3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO**

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

### **3.1 ANTECEDENTES**

#### **3.1.1 DEMANDA**

El señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra THOMAS GREG EXPRESS S.A.

**PRETENDIENDO:** Se declare que entre la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A. y El señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO existió un contrato laboral a término fijo el cual terminó por causal imputable al empleador, con un salario mensual de \$781.424. Consecuencialmente, se ordene a la empresa demandada pagar al señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO por concepto de indemnización por despido sin justa causa, consagrado en el artículo 64 del CST, la suma de \$4.584.352,96, teniendo como remuneración, un salario mínimo legal mensual vigente \$781.424. además, se condene a la indexación de la condena, lo que resulte probado extra y ultra petita a favor del demandante y las costas procesales.

**EL SUPUESTO FÁCTICO:** que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que entre el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO y la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A. se celebró contrato individual de trabajo a término fijo por Noventa (90) días, iniciando el 28 de julio hasta el 27 de octubre del mismo año y con un salario mensual de \$461.500, para desempeñar el oficio de mensajero motorizado en la ciudad de Medellín, labor que fue ejecutada por el señor Luis Enrique de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo señalado, de lunes a viernes de 7:30 am a 5:30 pm.

Ahora bien, por parte de la empresa no se dio aviso por escrito de la terminación de no prorrogar el contrato, por lo tanto, este se renovó por tres periodos iguales al inicialmente pactado, por lo tanto, el día 06 de julio de 2009, entre ambas partes se convino la prórroga del contrato por 365 días, la cual tuvo efectos a partir de 27 de julio de 2009, hasta el día 26 de julio de 2010, pero cambiando aquí la modalidad del contrato de trabajo, ya no a término fijo, sino por obra o labor.

La relación contractual se mantuvo por un término de ocho años, hasta el 31 de enero de 2018, fecha en que la empresa decidió dar por terminado de manera unilateral, aduciendo justa causa, por tratarse de un contrato de trabajo por obra o labor, según consta en la comunicación enviada al trabajador, adeudando al señor Luis Enrique la indemnización por despido sin justa causa.

Por lo anterior, el señor Luis Enrique cito al representante legal a conciliación ante el Ministerio de Trabajo, compareciendo a dicha citación la Dra. María Alejandra Novoa Vega como apoderada de la empresa, manifestando ésta que la indemnización pretendida no procedía ya que el trabajador se encontraba vinculado con un contrato por obra o labor.

Por último, el 15 de febrero de 2018, el demandante solicitó mediante derecho de petición copia del contrato de trabajo y modificaciones que este hubiera tenido durante la relación contractual con la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A., petición por la cual nunca obtuvo respuesta, por lo que se vio obligado a interponer acción de tutela donde se tutelaron los derechos invocados por el actor y el día 12 de junio de 2018 la accionada dio respuesta a lo ordenado por el juzgado.

#### **3.1.2. CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente THOMAS GREG EXPRESS S.A., responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

**ES CIERTO** que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término fijo de noventa (90) días el cual tuvo como fecha de inicio el día 28 de julio de 2008 para desempeñar el cargo de mensajero motorizado y tal y como consta en la copia del contrato de trabajo que se acompaña como prueba, el salario pactado ascendía a la suma de \$461.500.

**NO ES CIERTO** lo referente a la jornada laboral, se aclara que el horario de trabajo que se manejaba en la operación a la cual se encontraba asignado el demandante era de lunes a viernes de 7: 30 AM a 6: 00 PM, además, se aclara que el contrato de trabajo se prorrogó de manera automática y en los términos de Ley, por lo que claramente no se hizo uso de la comunicación de no prórroga o preaviso al no haberse terminado el contrato de trabajo por esta razón.

**NO ES CIERTO** lo relacionado con el cambio de forma del contrato, se aclara que el otrosí suscrito el día 6 de julio de 2009, no es más que la formalización de la cuarta prórroga del contrato de trabajo a término fijo que vinculó a las partes, la cual correspondió a un (1) año.

**TAMPOCO ES CIERTO** como lo narra el demandante que la relación laboral se mantuvo por 8 años, se aclara que el contrato de trabajo que unió a las partes se extendió por algo más de nueve (9) años, hasta el día 31 de enero de 2018, fecha en la cual finalizó por una causa legal, como lo fue la finalización de la obra o labor contratada, por lo que no es un hecho sino una afirmación personal del demandante, Se reitera que la obra o labor pactada con el trabajador finalizó y en ese sentido no es procedente el pago de indemnización alguna, al tratarse de una causa legal de terminación del contrato de trabajo.

**ES CIERTO** que el día 1 de agosto de 2018 se llevó a cabo diligencia ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Antioquía, en donde se dejó plasmada la falta de ánimo conciliatorio, pues el demandante no tiene derecho a la indemnización solicitada.

Ahora bien, en cuanto al derecho de petición radicado, **NO ES CIERTO**, Se aclara que el demandante radicó derecho de petición el día 15 de febrero de 2018 y reiteró dicha solicitud el día 22 de marzo del mismo año, por lo que la sociedad demandada procedió a dar respuesta completa, de fondo y oportuna el día 16 de abril de 2018. Desafortunadamente, por un error involuntario se registró una dirección de correspondencia que no era la suministrada por el demandante, lo que conllevó a que realizará un nuevo envío a la dirección correcta el día 28 de mayo de 2018.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y buena fe.

### **3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 26 de enero de 2021, en el que ABSOLVIÓ a THOMAS GREG EXPRESS S.A de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

**Se apoya la decisión** en que en ejercicio del control de racionalidad que debe haber en la práctica judicial, se debe mantener una relación entre las premisas fácticas y las pruebas que sustenten dicha premisa, situación que ayuda a la construcción de la verdad dentro del proceso, todo esto de la mano del juez, pero sobre todo desde la obligación que tienen las partes de tratar de demostrar dicha verdad.



En base a esto, el a-quo no acoge las pretensiones invocadas, en tanto se habla de la existencia de un contrato de trabajo que fue regido por una cláusula a término fijo, siendo este último elemento determinado por el tiempo o por una condición, este último, en el caso tal de la duración de una obra, situación donde se debe lograr identificar cual es la duración de la obra, la cual puede ser la ejecución material o intelectual de un producto el cual subsiste hasta la terminación y culminación de dicha obra.

Para el presente caso, el demandante fue vinculado por un contrato a término fijo que sufrió una modificación válida en cuanto a la condición anteriormente explicada, es decir, paso de ser condicionado por un determinado tiempo a la duración de una obra o labor, situación que la demandada logró demostrar al evidenciar que el contrato comercial para el que el señor Luis prestaba su servicio finalizó con la empresa que la prestaba, lo que habilitó al empleador a finalizar los contratos de trabajo destinados a la ejecución de esa obra, modificación que claramente no constituyó un detrimento a la situación del demandante.

#### **4. PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá establecer, si es procedente declarar que entre la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A. y el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO existió un contrato laboral a término fijo el cual terminó por causal imputable al empleador y consecuentemente, se ordene a la empresa demandada, pagar al demandante por concepto de indemnización por despido sin justa causa, consagrado en el artículo 64 del CST, la suma peticionada, además, se condene a la indexación de la condena, lo que resulte probado extra y ultra petita a favor del demandante y las costas procesales.

**TESIS DEL DESPACHO:** El despacho sostendrá que frente a la pretensión de declarar el despido injusto entre el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO y la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A., dicho derecho no será adjudicable, toda vez que, de acuerdo al estudio detallado de las pruebas documentales aportadas tanto por la parte demandante como por la empresa demandada, esta judicatura no evidencia las causales para determinarse un despido sin justa causa, de ahí la improcedencia del reconocimiento de algún tipo de la indemnización.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **CONFIRMADA**, con fundamento en las siguientes,

#### **5. CONSIDERACIONES**

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

##### **Por la parte demandante:**

-Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de iniciación del 28 de julio de 2008 al 27 de octubre del 2008. [Fls. 13-15].

-La prórroga de 365 días con fecha de iniciación del 27 de julio de 2009 al 26 de julio de 2010. [Fl.16]

-La terminación del contrato de trabajo de la obra o labor determinada con fecha del 31 de enero de 2018 y su respectiva liquidación. [Fls.17-18].



-El acta No. 4321 de 1 de agosto de 2018, de no conciliación realizada en la Oficina del Trabajo –Regional Antioquia. [Fl.19].

-Las colillas de pago del señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO, emitidas por la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A, de los periodos: 16-12-2017 al 31-12-2017; 01-01-2018 al 15-01-18; 16-01-2018 al 31-01-2018 [Fls. 20-22].

-Derecho de petición elevado por el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO a la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A del 15 de febrero de 2018. [Fls.23-24]

-Acción de tutela presentada por el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO con su respectiva sentencia proferida por el Juzgado Quinto de Ejecución Civil Municipal de Medellín el día 7 de junio de 2018, donde amparó el derecho fundamental de petición. Y la respuesta de la empresa tutelada el día 12 de junio de 2018. [Fls.25-32]

-El certificado de existencia y representación legal de THOMAS GREG EXPRESS S.A [Fls. 33-34].

#### **-Por la parte demandada:**

-Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de iniciación del 28 de julio de 2008 al 27 de octubre del 2008.

-Copia del otrosí de fecha 19 de agosto de 2016.

-Copia del otrosí de fecha 1 de junio de 2017.

-La terminación del contrato de trabajo de la obra o labor determinada con fecha del 31 de enero de 2018 y su respectiva liquidación.

-Carta de terminación del contrato comercial del 23 de noviembre de 2017.

-Oposición acción de tutela y soporte de respuesta petición.

-Copia de las cartas de terminación del contrato de trabajo por finalización de obra o labor de cinco (5) trabajadores más

- Copia de los comprobantes de nómina durante todo el tiempo laborado.

- Copia de los aportes a Seguridad Social integral durante todo el tiempo laborado.

### **5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO**

**5.2.1. CONTRATO A TERMINO FIJO.** Según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo

*“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.”*

Sin embargo, este tiene unos **REQUISITOS** que el mismo artículo regula:

*“1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”*

Además:



"...En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

**5.2.2.** En relación con la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO** el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica que:

"1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

**5.2.3.** El código sustantivo del trabajo, respecto del **TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA** en su artículo 64, prescribe lo siguiente:

"En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
  1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
  2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
- b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.
  1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.



2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción."

También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:

*"Con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años." Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P, Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.*

**5.2.4.** En lo referente al **CONTRATO POR OBRA O LABOR** el Código Sustantivo del Trabajo determina que:

En cuanto la **DURACIÓN** de los contratos:

*ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el **tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada**, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

En lo referente a la **TERMINACIÓN**, el literal d del numeral uno del artículo 61 del código en mención, determina que:

*"...1. el contrato de trabajo termina:*

*d). por terminación de la obra o labor contratada..."*

**También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos por obra o labor que ha de considerarse:**

*"Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600- 2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor" Ver Sentencia Radicado 73894 del 06 de octubre de 2021. M.P, Dr. JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN.*

## **6. DECISIÓN**

Para el caso en cuestión, el cual radica en declarar que entre la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A. y el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO existió un contrato laboral a término fijo el cual terminó por causal imputable al empleador, y consecuentemente, se ordene a la empresa demandada pagar al demandante por concepto de indemnización por despido sin justa causa, consagrado en el artículo 64 del CST, la suma de \$4.584.352,96.

De ante mano, una vez analizados las pruebas documentales anexas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la contestación de la demanda y los interrogatorios de parte realizados en primera instancia, al igual que el a-quo, esta judicatura no encontró razón alguna para desestimar el contrato por obra o labor ejecutado entre las partes involucradas, toda vez que el cambio de tipo de contrato se dio por voluntad de



ambas partes, según consta en la firma del primer otrosí con fecha del 19 de agosto de 2016, donde quedó acreditado dicho cambio, además de que se plasmó bien definida la obra o labor que se iba a realizar, así:

*"la obra que regirá el contrato a partir de la fecha será el desarrollo propio de las funciones del trabajador en el cargo de mensajero motorizado, de acuerdo al contrato comercial N° T.G.E 0043, suscrito con el cliente ROLDAN Y CIA" .*

Así pues, dicha obra o labor, que ejecutó de manera normal hasta el 23 de noviembre de 2017, fecha en la que el cliente de la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A, es decir, ROLDAN Y CIA, da por finalizada la relación comercial a partir del 31 de enero de 2018, lo que dio lugar a la terminación de la obra y labor que se venía ejecutando para dicha compañía, estando así pues legitimado las terminaciones de los contratos bajo esta modalidad que la empresa THOMAS GREG EXPRESS S.A había suscrito con los mensajeros para prestar dicha exclusividad, incluyendo al hoy demandante.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez, que, dicha indemnización se deriva de una terminación Unilateral en contratos bajo las modalidades de término fijo o indefinido, pero en el presente caso se logró evidenciar que efectivamente el señor LUIS ENRIQUE QUINTANA DURANGO laboró para THOMAS GREG EXPRESS S.A., mediante la ejecución de un contrato por obra o labor desarrollando las funciones de trabajador en el cargo de mensajero motorizado de acuerdo a los contratos suscritos con ROLDAN Y CIA, el cual finalizó por justa causa.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

**RESUELVE:**

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica a las partes en Estados.

**NOTIFÍQUESE**

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
**JUEZA**

Firmado Por:  
Carolina Montoya Londoño  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 007  
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **23cba3d8b370c97872e50cfb1fa91e01b5fd8807a9a8b1b77aa57cb923a110f6**

Documento generado en 21/11/2022 02:06:16 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**