

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE	Adriana Isabel Velásquez Valderrama
DEMANDADA	Fabricato SA Cooperativa de Trabajadores Asociados Lidercoop En Liquidación
RADICADO UNICO NACIONAL	05088310500120230002601
TIPO DE PROCESO	Ordinario
DECISIÓN	Revoca
ACTA DE DECISIÓN	084

Medellín, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, proceden en esta oportunidad a resolver la apelación interpuesta por la parte accionante en contra del auto que, rechaza la demanda.

A continuación, se toma la decisión correspondiente previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

Interpuso la señora Adriana Isabel Velásquez Valderrama acción judicial en contra de Fabricato SA Cooperativa de Trabajadores Asociados Lidercoop en Liquidación, enumerando las siguientes pretensiones:

PRIMERA: DECLARAR que se presentó una contratación FRAUDULENTAM ILEGAL: Entre el señor (a): ADRIANA ISABEL VALDERRAMA y las empresas codemandadas: FABRICATO SA EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN DE COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EN LIQUIDACIÓN.

SEGUNDA: DECLARAR que la COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EL LIQUIDACION ostentó la calidad de SIMPLE INTERMEDIARIO.

TERCERO: DECLARAR que el Contrato de Trabajo a Terminio Fijo calendado Siete de julio de Dos Mil Once celebrado entre FABRICATO SA EN ACUERDO DE REESTRUCTURACION y mi poderdante es Ineficaz para todos los efectos legales.

CUARTO: DECLARAR que FABRICADO SA EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN realizó Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal entre el PRIMERO DE MARZO DE DOS MIL VEINTE y el TREINTA Y UNO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE (o en el semestre o fechas que se pruebe) sin autorización del Ministerio del Trabajo y en ese Despido ilegal salió mi poderdante.

QUINTO: DECLARAR que FABRICATO SA EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN al realizar el Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal denunciado en los hechos y pedido en la pretensión anterior omite su obligación constitucional de la solidaridad con los obreros y sus familias (entre ellos mi poderdante) al terminar su contrato de trabajo en la peor crisis sanitaria de Colombia.

SEXTA: DECLARAR que el despido realizado a mi poderdante es Ineficaz por estar inmerso en un Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal sin Permiso del Ministerio del Trabajo sin sustentación fáctica, técnica jurídica para realizar tal Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal.

SÉPTIMA: DECLARAR que el despido colectivo de trabajadores ilegal denunciado en los hechos y pedido en pretensiones anteriores viola el Principio Constitucional de la solidaridad con los obreros y sus familias (entre ellos mi poderdante) al terminar contrato de trabajo en la peor crisis sanitaria, económica, humanitaria, social más reciente en la historia de Colombia.

OCTAVA: DECLARARA que entre mi poderdante y FABRICATO SA EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN Existió una Relación Laboral que inició el nueve de junio de dos mil diez y feneció sin justa causa el seis de julio de dos mil veinte (o en las fechas que se prueben en el Juicio si fue una o veinte Relaciones Laborales), por medio de un Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal llevado a cabo por la llamada a juicio FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN sin autorización del Ministerio del Trabajo y sin sustentación fáctica y jurídica para realizar tal Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal.

NOVENA: DECLARAR que La Relación Laboral que inició mi poderdante el nueve de junio de dos mil diez continua vigente y sin solución de continuidad para todos los efectos legales.

PRIMERA CONSECUCIONAL: Como consecuencia de lo pretendido en las pretensiones primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena: CONDENARÁ a: FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN a: Reintegrar a mi poderdante a un puesto igual o de mejor categoría al que tenía al momento del Despido Colectivo de Trabajadores Ilegal.

SEGUNDA CONSECUCIONAL: Como consecuencia de lo pedido en las pretensiones primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, primera consecucional: CONDENARÁ de manera conjunta, solidaria o separadamente a FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN y COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EN LIQUIDACIÓN a Pagar a mi poderdante los conceptos que a continuación se mencionan: Liquidándolos según los salarios pagados y probados en las cotizaciones a COLPENSIONES o subsidiariamente los salarios que se prueben y teniendo en cuenta los Derechos Plasmados en las cuatro Convenciones Colectivas de Trabajo denunciadas en los hechos y arrimadas en legal forma al Cartulario que son:

- 1) Excedente de Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta el siete de julio de dos mil veinte, fecha del despido ineficaz.
- 2) Excedente de Intereses a las Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta el siete de julio de dos mil veinte, fecha del Despido Ineficaz.
- 3) Excedente de Primas de Servicios teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta el siete de julio de dos mil veinte, fecha del Despido Ineficaz.
- 4) Excedente de Vacaciones compensadas en dinero teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta el siete de julio de dos mil veinte, fecha del Despido Ineficaz.
- 5) Prima de Antigüedad por Cumplir Diez años de servicios.
- 6) Primas de Vacaciones reconocidas en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta la fecha efectiva del Reintegro.

- 7) Aguinaldos reconocidos en las convenciones colectivas de trabajo desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta la fecha efectiva del Reintegro.
- 8) Pago completo de Salarios dejados de pagar desde el siete de julio de dos mil veinte, fecha que fue un día después del Despido Ineficaz y hasta la fecha efectiva del Reintegro (Teniendo como monto el último salario realmente pagado y reflejado en los pagos a COLPENSIONES incrementado según las nuevas convenciones colectivas que se celebren hacia el futuro o subsidiariamente según el porcentaje de incremento al Salario Mínimo Legal Mensual o Subsidiariamente los que se prueben).
- 9) Pago completo de Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el siete de julio de dos mil veinte, fecha que fue un día después del Despido Ineficaz y hasta la fecha efectiva del Reintegro (Teniendo como monto el último salario realmente pagado y reflejado en los pagos a COLPENSIONES incrementado según las nuevas convenciones colectivas que se celebren hacia el futuro o subsidiariamente según el porcentaje de incremento al Salario Mínimo Legal Mensual o Subsidiariamente los que se prueben).
- 10) Pago completo de Intereses a las Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el siete de julio de dos mil veinte fecha que fue un día después del Despido Ineficaz y hasta la fecha efectiva del Reintegro (Teniendo como monto el último salario realmente pagado y reflejado en los pagos a COLPENSIONES incrementado según las nuevas convenciones colectivas que se celebren hacia el futuro o subsidiariamente según el porcentaje de incremento al Salario Mínimo Legal Mensual o Subsidiariamente los que se prueben)
- 11) Pago completo de Primas de Servicios teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el siete de julio de dos mil veinte fecha que fue un día después del Despido Ineficaz y hasta la fecha efectiva del Reintegro (Teniendo como monto el último salario realmente pagado y reflejado en los pagos a COLPENSIONES incrementado según las nuevas convenciones colectivas que se celebren hacia el futuro o subsidiariamente según el porcentaje de

incremento al Salario Mínimo Legal Mensual o Subsidiariamente los que se prueben).

12) Pago Completo de Vacaciones compensadas en dinero teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo desde el siete de julio de dos mil veinte fecha que fue un día después del Despido Ineficaz y hasta la fecha efectiva del Reintegro (Teniendo como monto el último salario realmente pagado y reflejado en los pagos a COLPENSIONES incrementado según las nuevas convenciones colectivas que se celebren hacia el futuro o subsidiariamente según el porcentaje de incremento al Salario Mínimo Legal Mensual o Subsidiariamente los que se prueben).

13) Sanción Moratoria contemplada en la Ley 50 de 1990 canon 99 por no CONSIGNACIÓN de cesantías con el monto correcto desde la exigibilidad de cada anualidad, empezando desde FEBRERO QUINCE DE DOS MIL ONCE y hasta la fecha efectiva en que se produzca su PAGO.

14) Costas y Agencias en Derecho.

15) Indexar todas las condenas; O subsidiariamente incrementarlas según el incremento del salario mínimo legal mensual vigente para los años que dure el proceso sea dos años o treinta años; O subsidiariamente incrementar los salarios dejados de pagar por reintegro en base al incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para los años que dure el proceso sea dos años o treinta años; O lo que beneficie más al pobre obrero(a). O según el incremento establecido en las convenciones colectivas.

16) Lo que se reconozca Ultra y Extra Petita. De no salir adelante las pretensiones principales ruego estudiar las subsidiarias

Subsidiario a ello, solicita:

PRIMERA: DECLARAR que se presentó una contratación FRAUDULENTE, ILEGAL: Entre el señor(a): ADRIANA ISABEL VELASQUEZ VALDERRAMA y las empresas codemandadas: FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN y

COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EN LIQUIDACIÓN.

SEGUNDA: DECLARAR que la COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EN LIQUIDACIÓN, ostentó la calidad de SIMPLE INTERMEDIARIO.

TERCERA: DECLARAR que el Contrato de Trabajo a Terminó Fijo calendarado Siete de Julio de Dos Mil Once celebrado entre FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN y poderdante es Ineficaz o subsidiariamente es Inexistente.

CUARTA: DECLARAR que entre mi poderdante y FABRICATO S.A Existió

una Relación Laboral que inició el nueve de junio de dos mil diez y feneció sin justa causa el seis de julio de dos mil veinte (o en las fechas que se prueben en el Juicio si fue una o veinte Relaciones Laborales).

PRIMERA CONSECUCIONAL: Como consecuencia de lo pedido en las pretensiones primera, segunda, tercera, cuarta CONDENARÁ de manera conjunta, solidaria o separadamente a FABRICATO S.A EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN y COOPERATIVA DE TRABAJADORES ASOCIADOS LIDERCOOP EN LIQUIDACIÓN a Pagar a mi poderdante los conceptos que a continuación se mencionan: Liquidándolos según los salarios pagados y probados en las cotizaciones a COLPENSIONES o subsidiariamente los salarios que se prueben, teniendo en cuenta los Derechos Plasmados en las cuatro Convenciones Colectivas de Trabajo denunciadas en los hechos y arrimadas en legal forma al Cartulario, el Quantum desde el nueve de junio de dos mil diez y hasta el siete de julio de dos mil veinte fecha del Despido Injusto.

- 1) Excedente de Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo.
- 2) Excedente de Intereses a las Cesantías teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo.
- 3) Excedente de Primas de Servicios teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo.

- 4) Excedente de Vacaciones compensadas en dinero teniendo en cuenta el Factor Especial del 7.39% reconocido en las convenciones colectivas de trabajo.
- 5) Prima de Antigüedad por Cumplir Diez años de servicios.
- 6) Primas de Vacaciones reconocidas en las convenciones colectivas de trabajo.
- 7) Aguinaldos reconocidos en las convenciones colectivas de trabajo.
- 8) Indemnización Por Despido Injusto Convencional establecida en el artículo 8 de la Cuarta Convención Colectiva de Trabajo denunciada en los Hechos de la Demanda o subsidiariamente la estipulada en el canon 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 9) Sanción Moratoria consagrada en el canon 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y en caso de pasar los veinticuatro meses que reza la Norma Jurídica intereses sobre ese capital hasta que se produzca su pago.
- 10) Sanción Moratoria contemplada en la Ley 50 de 1990 canon 99 por no CONSIGNACIÓN de cesantías con el monto correcto desde la exigibilidad de cada anualidad, empezando desde FEBRERO QUINCE DE DOS MIL ONCE y hasta la fecha efectiva en que se produzca su PAGO.
- 11) Indexar aquellas condenas compatibles con la ley o subsidiariamente todas en caso de no salir adelante los brazos caídos del Código Sustantivo del Trabajo canon 65 y la Moratoria de la Ley 50 de 1990 canon 99.
- 12) Costas y agencias en derecho.
- 13) Lo que se reconozca Ultra y Extra Petita

Mediante auto del ocho (8) de febrero del año dos mil veintitrés (2023), se rechazó por competencia el proceso de la referencia, pues consideró que la pretensión Cuarta Principal de la demanda y Quinta Principal no hacen parte de su competencia, pues de acuerdo al artículo 67 de la Ley 50 de 1990 es el Ministerio del Trabajo el encargado de calificar los despidos como colectivos.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

Interpuso en término oportuno el procurador judicial de la parte accionante recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de dicho auto, exponiendo que la competencia para reestablecer la reparación del daño recae única y exclusivamente en el Juez Laboral del Circuito, quien deberá determinar la prosperidad de las pretensiones invocadas, por lo cual, solicita reponer el rechazo de la demanda y de no ser así conceder el recurso de alzada.

En auto de dieciséis (16) de febrero del año en curso, el Juzgado de conocimiento se sostuvo en el rechazo de la demanda insistiendo que su competencia no le permite conocer del despido colectivo solicitado, pues recae en la autoridad ministerial verificar el porcentaje al que ascienden los despidos en un determinado periodo.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En término oportuno el apelante allegó escrito en donde expuso que cuando exista acumulación de pretensiones, es posible y necesario modificar la competencia para que conozca sobre todas las pretensiones un solo Juez, que en principio carecería de competencia para conocer de algunas pretensiones, pero en conjunto al estar el petitum del caso Sub Lite acumulado hasta más no poder conocer de todas y ello atendiendo la Armonía de todo el Ordenamiento Jurídico como algo Sistémico regido por una Norma Creadora que la da validez a todas y cada una de las normas inferiores.

Insiste en que la reparación del daño recae única y exclusivamente en cabeza del Juez Laboral, pues no podía el Inspector del Trabajo reconocer lo consecuencial del proceso. Para fincar su posición, enunció la sentencia 11001032500020100006000 y otros apartes del Consejo de Estado, así como SL 937-2022, por lo cual, solicita se revoque la decisión objeto de recurso.

## PROBLEMA JURÍDICO

Determinará la Sala, si es competente el Juzgado Primero Laboral de Bello para conocer de las pretensiones invocadas por la señora Adriana Isabel Velásquez Valderrama, respecto a la declaratoria del despido colectivo solicitado en la demanda.

## CONSIDERACIONES

La competencia para conocer el asunto, se encuentra delimitada en el Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social así:

**ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL.** La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.
2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.
3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.
4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.
5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.
6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive.
7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994.
8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.
9. El recurso de revisión.
10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Sin embargo, no puede dejarse de lado, que el juzgador, tiene en sus manos la obligación de analizar e interpretar el escrito de demanda teniendo en cuenta para ello, los fundamentos fácticos en concordancia con el petitum enunciado, situación que ha sido delimitada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en sus diversas Salas de Decisión, entre ellas, la Sala Civil quien expresó al respecto:

(Sentencia N° 208 de 31 de octubre de 2001/ expediente 5906)

“...el juez debe interpretar la demanda en su conjunto, con criterio jurídico, pero no mecánico, auscultando en la causa para pedir su verdadero sentido y alcance, sin limitarse a un entendimiento literal, porque debe trascenderse su misma redacción, para descubrir su naturaleza y esencia, y así por contera superar la indebida calificación jurídica que eventualmente le haya dado la propia parte demandante. Tales hechos, ha dicho la Corte, `son los que sirven de fundamento al derecho invocado y es sobre la comprobación de su existencia y de las circunstancias que los informan sobre que habrá de rodar la controversia´ (Sentencia de 2 de diciembre de 1941). Si están probados los hechos, anotó en otra ocasión, `incumbe al juez calificarlos en la sentencia y proveer de conformidad, no obstante los errores de las súplicas: da mihi factum, dabo tibi ius´ (G.J. No. 2261 a 2264, pág. 137).

Más aún tiene este precepto aplicación en la especialidad que nos compete, en la cual, se tiene una íntima relación con los derechos sociales y del individuo, su dignidad y su mínimo vital.

Ahora, sobre el tema específico que nos convoca, es decir, la competencia o no respecto a la declaratoria del despido colectivo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 3108 de 2022 explicó con absoluta claridad:

***i)* Competencia para declarar la existencia del despido colectivo**

No le asiste razón al apelante cuando afirma de manera categórica que el juez del trabajo no tiene competencia para definir un despido como

colectivo, pues la línea jurisprudencial de la Sala se orienta a señalar que sin detrimento de la facultad que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 le otorga al Ministerio del Trabajo para calificar el despido masivo de trabajadores, el juzgador laboral, en la medida que se trata de una desvinculación que, con independencia de poder ser analizado por la autoridad administrativa, también puede ser evaluado por la jurisdicción ordinaria, entre otras hipótesis, cuando se solicita una indemnización legal o convencional por el despido sin justa causa o en los procesos en los que el empleador cuestiona y acredita que la terminación de la relación laboral «estuvo cobijada por el manto de la legalidad».

Para ilustrar el tema es oportuno aludir a la sentencia CSJ SL16805-2016, en la que la corporación indicó:

Nótese que el legislador le atribuyó competencia para catalogar un despido como colectivo al Ministerio de Trabajo, según lo previsto en el citado art. 67 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, como el despido colectivo, por el hecho de estar autorizado administrativamente, no deja de ser despido, en caso que corresponda ordenar el pago de alguna indemnización legal o convencional por la desvinculación de un número significativo de trabajadores, y se presente diferencias entre los trabajadores despedidos con el empleador, será la justicia ordinaria laboral a quien le corresponderá dirimir este conflicto jurídico y en últimas definir si se presentó o no despido masivo, ello de acuerdo con lo consagrado en los arts. 37 y 43 del Decreto 1469 de 1978 que regula también lo concerniente a despidos colectivos y que en el último de los preceptos señala «Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones anteriores, en que incurran las empresas o empleadores, se harán efectivas por la jurisdicción del trabajo», al igual que por la competencia dada al Juez Laboral en el numeral 1° del art. 2° del C.P.T. y S.S., modificado por el art. 2° de la Ley 712 de 2001, que dispone conocer de «Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo».

Volviendo a la calificación de despido colectivo por parte del Ministerio de Trabajo, que resulta relevante para efectos de determinar el momento a partir cual empieza a contabilizarse el término de prescripción cuando se inician posteriores contiendas judiciales con fundamento en esa determinación, se tiene que como antes se explicó, la acción prescribe en tres años contados desde la firmeza de dicho acto que lo declara, y por ello dentro de este lapso de tiempo es que los trabajadores afectados deben incoar la respectiva demanda laboral.

Aquí, recuérdese que, si el empleador no comparte el acto administrativo proferido por el ente gubernativo, tiene también las acciones correspondientes para controvertirlo, eso sí ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo que «en la eventualidad de ser posteriormente anulado, podrá generar responsabilidad del Estado frente al empleador pero no afectar los derechos adquiridos por los trabajadores» (sentencia CSJ SL, 2 de abr. 1993, rad. 5.632).

También, se impone recordar que al juez del trabajo le es dable apartarse de la calificación del Ministerio del ramo cuando, por ejemplo, dentro del juicio el empleador discute y acredita, que la terminación de la relación laboral estuvo cobijada por el manto de la legalidad.

Sin hesitación alguna se encuentra, que si bien de manera previa el Ministerio del Trabajo puede administrativamente declarar el despido como colectivo o no, la competencia posterior y la declaratoria e sus efectos, le asisten a la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Es así, como en efecto, le asiste razón al procurador judicial de la parte actora, al insistir sobre la competencia para conocer del proceso, pues la pretensión que se invoca deberá ser objeto de pronunciamiento de fondo en sentencia, y no previamente al trámite procesal respectivo

En atención a lo explicado, se **REVOCARÁ** la providencia objeto de recurso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Revocar la providencia que se revisa en apelación.

**SEGUNDO:** Ordenar al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, estudiar nuevamente la admisibilidad de la demanda, teniendo en cuenta las motivaciones de la presente providencia.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**. Se ordena incorporar este auto al expediente y regresar el proceso al Juzgado de origen.

05088310500120230002601

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE  
MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por  
estados N ° 57 de abril 10 de 2023

**consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De 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: **41920cb61d2d47f9a9525191db886958d65c9a8ef1e04de6f03ce1f2331c34fe**

Documento generado en 31/03/2023 03:12:39 PM

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