

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, diecinueve (19) de mayo 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, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500720160129301, promovido por la señora **ANDREA MARÍA VÉLEZ JIMÉNEZ**, en contra de la empresa **AUTOBUSES EL POBLADO LAURELES S.A**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante frente a la sentencia emitida el 31 de julio de 2017 por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **130**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende la demandante se declare que la renuncia motivada que presentó en estado de embarazo, constituye acoso laboral y por ende un despido indirecto; consecuentemente, se condene a la empresa demandada al reintegro y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de aceptación de la renuncia motivada; la indemnización por despido en estado de debilidad manifiesta y las Costas procesales. En subsidio, solicita se le reconozca y pague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales durante el tiempo del embarazo y 3 meses más, como consecuencia de la renuncia motivada.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que celebró contrato de trabajo a término fijo por un periodo de 3 meses desde el 07/03/2016 con una asignación mensual de \$1.400.000. Que el día 08/04/2016 conoció su estado de embarazo y le notificó dicha situación al jefe de recursos humanos, señora Kristel Villa Maya, quien inició una persecución laboral, con gritos y tratos despectivos frecuentes, circunstancias que afectaron su salud y su estado emocional; lo cual conllevó a que en cita médica del 04/05/2016 fuera incapacitada por 3 días, siendo renovada dicha incapacidad, lo cual posteriormente la llevo a consultar por Psiquiatría.

Que denunció la situación de acoso laboral sufrida por la empresa demandada ante el Ministerio del trabajo, pero que al no darse una solución se vio obligada a presentar renuncia el 31/05/2016, la cual le fue aceptada por su empleador a partir del 01/06/2016.

Argumenta que durante una de sus incapacidades la señora Kristel Villa Maya llamó telefónicamente a su cónyuge manifestándole que por qué no le decía a su esposa que renunciara a la empresa, y que de una conversación realizada entre la señora Daylis Zapata, compañera de trabajo y la actora, se demuestra el acoso laboral al que están sometidos los empleados de dicha empresa.

Respecto al libelo genitor, la empresa Autobuses El Poblado Laureles S.A. en su oportunidad procesal expuso:

Que es cierta la existencia de la relación laboral entre las partes, la modalidad de contratación, el salario devengado y la denuncia presentaba por la actora ante el Ministerio de Trabajo, pero al no encontrarse mérito alguno procedió su archivo; Que no es cierta la existencia de actos de acoso laboral en su contra; que la demandante si tuvo una serie de incapacidades, la mayoría en la tarde, sin embargo, no se presentaba a laborar a la empresa en horas de la mañana. Afirmar que la comunicación con la demandante se tornó en una enorme dificultad, porque esta nunca contestaba el teléfono, no reportaba las incapacidades y la jefe directa no tenía conocimiento de su paradero. Que la actora nunca puso en conocimiento del comité de convivencia, del cual ella hacía parte, el posible caso de acoso laboral.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

ABSOLVIÓ a la empresa Autobuses El Poblado Laureles S.A. de las pretensiones formuladas por la señora ANDREA MARÍA VELEZ JIMÉNEZ. DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de despido indirecto propuesta por la empresa demandada; y CONDENÓ en costas Procesales a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada.

RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Indica que al interior del proceso existió una flagrante violación al debido proceso al no permitir interrogar a la testigo de la parte demandada señora Kristell Nataly Villa Maya sobre las grabaciones o transcripciones de las conversaciones de WhatsApp sostenidas entre la demandante y la declarante. y entre la actora y la persona denominada “Dailys” (supuesta compañera de trabajo de la demandante).

Que la *a quo* desconoce la protección especial que se le debe dar a la demandante por su estado de embarazo. Que el empleador conocía no solo el estado de gravidez de la

actora, sino también que ésta sufría de depresión, por ende, llamarla o escribirle para pedirle documentos estando incapacitada es completamente ilegal, aunado a los malos tratos y las palabras des-obligantes de su jefe inmediata, constituyéndose esto en claros signos de acoso laboral.

Sin Alegatos de Conclusión en esta Instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si la renuncia motivada presentada por la señora Andrea María Vélez Jiménez a su empleador, Autobuses El Poblado Laureles S.A, constituye un despido indirecto; y de ser positivo, verificar el pago de las sanciones e indemnizaciones pretendidas.

CONSIDERACIONES

De acuerdo con el acervo probatorio arrimado, no es objeto de discusión al interior del proceso pues fue aceptado por las partes: la existencia del contrato laboral a término fijo de 3 meses suscrito entre la señora Andrea María Vélez Jiménez y su empleador Autobuses El Poblado Laureles S.A el 07/03/2016; el estado de embarazo de la demandante; la Carta de Renuncia presentada por la actora el 31/05/2016 y la aceptación de la misma por su empleadora el 03/06/2016.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

El denominado despido indirecto o renuncia inducida, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad. Ahora, en los casos de despido indirecto es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato

de trabajo (Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3288 de 2018).

La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 6° del Decreto 2351 de 1965 y subrogado por el 5° de la Ley 50 de 1990 consagró en su literal h. que una forma de terminación del contrato de trabajo sería la *“decisión unilateral”* tanto del trabajador como del empleador. Cuando es aquel el que decide poner fin a la relación contractual por su voluntad se denominará renuncia y cuando es éste, será un despido.

A su turno, la renuncia podrá ser “pura y simple” y “libre y espontánea” o podrá ser “motivada” o “con justa causa imputable al empleador”. El primero de los casos corresponde a una decisión personalísima y libre de apremios que toma el trabajador en el marco de la autonomía de su voluntad y donde es su íntimo convencimiento lo que le lleva a comunicar tal decisión.

En el segundo, el trabajador se ve obligado a finalizar unilateralmente el vínculo, aun sin desearlo, viéndose compelido a ello por haber incurrido el empleador en alguna de las justas causas previstas en el literal B. del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 que, consagra como justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, *“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.”*. Y el párrafo de dicha norma preceptúa: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adocinado que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro y los hechos en los cuales soporta su decisión, y si el empleador alega hechos justificantes de su conducta, le corresponde probarlos.

En la sentencia SL 4886 de 2020 precisó el Alto Tribunal, lo siguiente:

“...Ahora bien, cuando la decisión del trabajador corresponde a una renuncia motivada, aquel estará en la obligación de demostrar los hechos en los que se funda y que imputa al empleador, caso en el cual, de lograrlo, la consecuencia no será otra sino desatar los efectos económicos que están previstos para el despido injusto a cargo del empleador en los términos del citado artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo o aquellos pactados extralegalmente por las partes.

Precisamente, sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, con justa causa, o lo que es lo mismo, el “despido indirecto”, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador.

Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando es el empleador quien rompe el vínculo contractual en forma unilateral invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y el empresario las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

Criterio reiterado en sentencia SL SL417-2021 Rad 71672 del 27/01/2021 M.P doctor Iván Mauricio Lenis Gómez:

En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

MATERIAL PROBATORIO:

- **PRUEBA DOCUMENTAL.**

- Acta de no conciliación ante el Ministerio del Trabajo (folios 9 a 10 anexo 04 y anexo 05).
- Copia de transcripción de dialogo entre los sujetos denominados “Dailys APL” y “Andrea” y entre “Andrea” y “Kristel APL” (folios 1 a 3 anexo 06).
- Renuncia suscrita por la demandante y dirigida al empleador Autobuses El Poblado Laureles S.A con fecha del 31/05/2016 (folio 8 anexo 06)
- Carta de Aceptación de la Renuncia suscrita por la demandada y dirigida a la demandante fechada el 03/06/2016 (folio 7 anexo 06).
- Constancia de Consulta médica en Samein SAS (folios 4 a 6 anexo 06).
- Certificado de incapacidades médicas emitidas por la EPS Sura por los siguientes periodos: del 04 al 06; del 10 al 11; del 19 a 26 del mes de mayo de 2016 (folios 5 a 9 anexo 017).

- **PRUEBA TESTIMONIAL**

- Declaración de la señora Kristel Villa Maya – testigo de la parte demandante (jefe de recursos humanos de la empresa demandada y jefe directa de la demandante).

Afirma que nunca se presentaron inconvenientes con la demandante antes ni después del reporte de gestación, que cuando reportó el embarazo la actora empezó a llegar tarde, se incapacitó y no volvió a ninguna actividad de la empresa, como salidas pedagógicas y otras. Que la demandante estuvo incapacitada todo el mes de mayo, y durante este tiempo tuvo muy poco contacto con ella porque yo la llamaba al celular o le escribía y no contestaba los correos, no los devolvía. Que nunca le llamo la atención de manera escrita y nunca incurrió en malos tratos. Que conoció en algún momento, y porque la actora le contó, que la mama era depresiva, y que ella también. Que la demandante llevaba las incapacidades 8 o 15 días después, no las enviaba por correo, que no tenía conocimiento de ella, y que dichas incapacidades se fechaban en horas de la tarde, por ende, desconocía que hacía en la mañana. Que no tiene conocimiento si fue grabada en conversaciones con la señora Andrea, lo que sabe es que tienen unas conversaciones de Whatsapp. Que no es cierto que la demandante se le hayan asignados más funciones luego del reporte del embarazo, nunca se le hostigo ni presionó, nunca le solicitó la renuncia directamente o por intermedio de otra persona. Que la señora Adailys es una compañera, auxiliar del área de talento humano.

Declaración de la señora Elizabeth Yepes Gil y el señor Wilson de Jesús Galeano Velásquez – testigos de la parte demandada (Auxiliar de Gestión Humana y jefe de rutas de la demandada - miembro del Comité de convivencia, respectivamente)

Los testigos al unísono manifestaron que la relación entre la demandante y la Jefe del área de gestión humana siempre fue muy normal, que nunca observaron o evidencia algún cambio, maltrato, persecución o expresión des- obligante para con la actora. Que trabajaban en el mismo espacio o piso en la oficina.

La señora Elizabeth agrega que del área de gestión había que llamar a la demandante para saber si estaba incapacitada o no, o para saber porque no se había presentado a la oficina a trabajar, dada la demora en aportar las incapacidades o llamar a información su situación.

Pues bien, haciendo un estudio conjunto de la prueba, concluye la Sala que no está suficientemente demostrado el despido indirecto que pretende la actora se declare en este Proceso, en la medida que en la carta de renuncia presentada por la misma al empleador aquí demandado el 31/05/2106, expresó lo siguiente (folio 8 anexo 06):

“...les doy a conocer mi renuncia al cargo de analista de seguridad y salud en el trabajo.

He ejercido este cargo desde el 07 de marzo del presente año de la mejor forma, pero desde que comenté mi embarazo, **estoy siendo víctima de un perseverante abuso de autoridad por parte de la señora Kristel Villa**, jefe del departamento de Gestión humana, de esta señora **he recibido malos tratos al expresarse hacia mí, no ha respetado mi incapacidad acosándome e induciéndome a la renuncia** y de esta manera he sentido tanta presión que ya no aguanto más...”

Y es que la demandante dentro del cuerpo o documento contentivo de la renuncia aduce la existencia de 3 razones o fundamentos fácticos que determinaron su decisión: **1)** Perseverante abuso de autoridad y presión por parte de la señora Kristel Villa **2)** Malos tratos y **3)** Irrespeto frente a las incapacidades por acoso e inducción a la renuncia.

Ahora, considera la Sala que la Parte demandante no cumplió con su carga probatoria conforme lo dispone el Art. 167 del C.G. del P. aplicable por analogía al procedimiento laboral (art. 145 CPT y SS), toda vez que no aportó prueba documental ni testimonial tendiente a demostrar sus afirmaciones.

Frente a los numerales 1 y 2 antes señalados, la prueba testimonial obrante al interior del proceso señaló que la relación existente entre la demandante y la señora Kristel Villa siempre fue normal y respetuosa, antes y después de que la actora notificara su estado de embarazo, que conocieron de primera mano el ambiente laboral porque todos trabajaban en el mismo piso y solo estaban separados por cubículos con cielo abierto, por lo cual nunca evidenciaron maltrato, persecución o expresión desobligantes; aunado a ello, de la prueba documental se vislumbra como la demandante solicita ante el Ministerio del Trabajo audiencia de conciliación con fecha del 07/06/2016 (folios 9 a 10 anexo 04 y anexo 05) y presentó valoración o mejor, consulta por especialista de Psiquiatría en el Centro para la Salud Mental Integral - Samein SAS- el día 03/06/2016 (folios 4 a 6 anexo 06); es decir, con posterioridad a la presentación de la renuncia motivada al empleador (31/05/2016) supuestos que por sí solos no permiten inferir o concluir la existencia de los hechos que aduce la actora.

De igual forma, manifiesta el apoderado de la parte demandante en su recurso de apelación que se le violó el derecho fundamental al debido proceso, toda vez que la *a quo* no solo no valoró los documentos o transcripciones realizadas a las conversaciones vía WhatsApp sino que limitó la formulación de preguntas frente a dichos documentos; frente al tema es pertinente señalar:

La ley 527 de 1999 por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones frente a la conservación de los mensajes de datos ha señalado:

ARTÍCULO 8°. Original. Cuando cualquier norma requiera que la información sea presentada y conservada en su forma original, ese requisito quedará satisfecho con un mensaje de datos, si:

- a) **Existe alguna garantía confiable de que se ha conservado la integridad de la información, a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva, como mensaje de datos o en alguna otra forma;**
- b) **De requerirse que la información sea presentada, si dicha información puede ser mostrada a la persona que se deba presentar.**

Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas simplemente prevén consecuencias en el caso de que la información no sea presentada o conservada en su forma original.

...

ARTÍCULO 11. Criterio para valorar probatoriamente un mensaje de datos. Para la valoración de la fuerza probatoria de los mensajes de datos a que se refiere esta ley, **se tendrán en cuenta las reglas de la sana crítica y demás criterios reconocidos legalmente para la apreciación de las pruebas. Por consiguiente, habrán de tenerse en cuenta: la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la confiabilidad en la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente.**

ARTÍCULO 12. Conservación de los mensajes de datos y documentos. Cuando la ley requiera que ciertos documentos, registros o informaciones sean conservados, ese requisito quedará satisfecho, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. **Que la información que contengan sea accesible para su posterior consulta.**
2. **Que el mensaje de datos o el documento sea conservado en el formato en que se haya generado, enviado o recibido o en algún formato que permita demostrar que reproduce con exactitud la información generada, enviada o recibida, y**
3. **Que se conserve, de haber alguna, toda información que permita determinar el origen, el destino del mensaje, la fecha y la hora en que fue enviado o recibido el mensaje o producido el documento.**

...

A su vez la Corte Constitucional en sentencia C 604 de 2016 indicó:

Es indicativo a este respecto que, precisamente, luego de establecer el tratamiento de los mensajes de datos propiamente dichos (inciso 1°), el inciso 2° se refiere a la “simple impresión” en papel del mensaje de datos, con lo que da a entender que el objeto de la regulación no es estrictamente un mensaje de dicha naturaleza, sino la mera reproducción en soporte físico de papel de un contenido expresado originalmente a través de dispositivos electrónicos. En otras palabras, el segundo inciso del artículo 247 C.G.P., impugnado en esta oportunidad, no se refiere a los mensajes de datos sino a las copias de los mensajes de datos.

La información pasa de estar contenida en un dispositivo electrónico, que asegura la integridad, autenticidad e inalterabilidad de la información, a un soporte de papel sin esa capacidad técnica, por lo cual, el elemento material probatorio resulta modificado y se convierte en una mera reproducción de su original. Dado que las propiedades de la evidencia misma se han entonces transformado, el legislador dispuso que la referida impresión del mensaje se somete a las mismas reglas de valoración de los documentos. Esto obedece a que, elementalmente, las reglas sobre equivalencia funcional, pero sobre todo, los criterios de apreciación propios de un documento electrónico no son ya aplicables al documento de papel.

La impresión de un mensaje de datos, en suma, es una mera copia de ese mensaje y, desde el punto de vista de su naturaleza, solo una evidencia documental en papel. Esta prueba documental deberá ser apreciada, como todos los demás elementos de convicción de esa naturaleza, conforme a las reglas de valoración probatoria correspondientes, previstas en el Código General de Proceso, en los términos del inciso 2º del artículo 247 en mención.

Encuentra la Sala que yerra el apoderado de la parte demandante cuando afirma que la Juez no valoró o no permitió cuestionar los documentos de WhatsApp aportados, pues tal y como se observa en la audiencia de trámite y juzgamiento al minuto 36:30 la Juez expuso “...formule la pregunta que el despacho es quien valora en el momento de la sentencia...”; es decir, en parte alguna cerceno o limitó la intervención de dicho apoderado, sin que se presente violación alguna al derecho fundamental al debido proceso. Ahora, supuesto diferente es reconocerle u otorgarle a dicho documento el valor probatorio pretendido por la parte demandante, pues, dichos documentos no conservan el formato original de su generación, siendo imposible demostrar (o por lo menos no existe prueba al interior del proceso) que su reproducción es exacta a la original, y se desconoce si su emisión y receptor corresponder a los nombres o sujetos titulados.

Y es que aún en gracia de discusión, de la valoración probatoria de dichas transcripciones no se observan conductas que permitan inferir la existencia de un verdadero acoso laboral frente a la trabajadora demandante, pues el hecho de solicitarle a la demandante que sustentara sus ausencias o aportada las incapacidades en parte alguna va en detrimento o menoscabo de los derechos mínimos del trabajador, por el contrario, hace parte de las facultades discrecionales del empleador.

Así las cosas, concluye la Sala que la Parte actora no presentó prueba clara y suficiente en el Proceso de que el empleador haya incurrido en alguna de las causales que la primera adujo como determinantes de su decisión de renunciar ante este último.
CONFIRMA.

Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, al no prosperar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada., se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de UN MILLÓN CIENCTO SESENTA MIL PESOS.

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: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín el 31 de julio de 2017, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por la Señora ANDREA MARÍA VELEZ JIMÉNEZ en contra de la empresa AUTOBUSES EL POBLADO LAURELES S.A, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de UN MILLÓN CIENTOS SESENTA MIL PESOS.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

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: **d95e1fcdda8beec09c57743ca88b03b623c66fde8fa5b6db5c802c53cd8b5fa4**

Documento generado en 19/05/2023 02:50:58 PM

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