

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 05001310500820160121401, promovido por el señor **EDUARDO QUIÑONES** en contra de la **SOCIEDAD MERCANTIL COMPAÑÍA METROPOLITANA DE BUSES - COMBUSES S.A-** con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante frente a la sentencia emitida el 21 de septiembre de 2017 por el Juzgado Octavo 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 **131**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de un único contrato laboral suscrito desde el 30/04/1984 y el 31/07/2015, el cual finalizó de forma unilateral y sin justas causa por parte del empleador; consecuencialmente, se condene a la demandada a reliquidar la indemnización por despido sin justa causa; y al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST por el no pago de las acreencias laborales y el pago deficitario de la indemnización sin justa causa.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada el 30/04/1984, en el cargo de despachador y devengó un salario de \$644.350 mensuales.

Que el día 31/07/2015 mediante carta escrita su empleador le informó la terminación unilateral de su contrato de trabajo, y el respectivo pago de la indemnización por despido injusto; pero que dicha liquidación fue deficitaria dado que solo se tomaron los extremos del 01/01/2000 al 31/07/2015, sin tener en cuenta que el contrato laboral inició el 30/04/1984.

Que la relación laboral suscrita entre las partes lo fue sin solución de continuidad; pero no desconoce que, para finales del año 1999, suscribió un acuerdo con su empleador en el cual se modificó el régimen antiguo de cesantías retroactivas.

Respecto al líbelo genitor, la Sociedad Mercantil Compañía Metropolitana de Buses - COMBUSES S.A- en su oportunidad procesal expuso:

Que entre las partes se suscribieron dos contratos laborales; el primero, desde el 30/04/1984 hasta el 31/12/1999 (vínculo que finalizó por mutuo acuerdo con pago de prestaciones sociales); y el segundo, entre el 01/01/2000 y el 31/07/2015, momento para el cual se liquidó las prestaciones sociales adeudadas junto con la indemnización por despido sin justa causa. Que el salario devengado por el demandante lo era por un SMLMV para cada año. Que es cierto que el reporte de

semanas cotizadas a Colpensiones lo fue sin solución de continuidad, pero que ello, no puede desconocer que existió un acuerdo para finalizar el primer vínculo laboral con el respectivo pago de acreencias laborales.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

ABSOLVIÓ a la sociedad Mercantil Compañía Metropolitana de Buses - COMBUSES S.A- de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante; y CONDENÓ en costas a éste último, por haber sido la parte demandante vencida en el proceso, fijando como agencias en derecho la suma de \$737.117.

RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Indica que no comparte el análisis probatorio realizado por el despacho, en el cual concluye la existencia de dos contratos laborales, pues el actor nunca cambio las condiciones de trabajo, y más, cuando el único testigo traído al proceso no tiene claridad de la fecha en la que el trabajador paso de Bombero a Despachador. Que el trabajador laboró de manera continua en la misma empresa, con los mismos elementos, herramientas, ordenes, con las mismas circunstancias de tiempo, modo y lugar; sin que la parte demandada haya demostrado modificación a las condiciones laborales que permitían entender que se debía firmar una nueva relación laboral.

Que no opera el fenómeno de la prescripción; toda vez que al existir un único contrato, el cual finalizó para el año 2015, y presentada la demanda para el año 2016, no transcurrió el termino de 3 años que señala la norma, por ende lo consecuente es la reliquidación de la indemnización por despido injusto a partir del 31 de julio del año 2015.

En ese orden de ideas, solicita realizar un nuevo análisis del acervo probatorio, revocar la decisión de instancia y condenar a lo que se pretende desde el libelo introductorio de la demanda.

Sin Alegatos de Conclusión en esta Instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si entre el señor EDUARDO QUIÑONES y el Sociedad Mercantil Compañía Metropolitana de Buses - COMBUSES S.A-, existió un único contrato laboral entre el 30 de abril de 1984 y el 31 de julio de 2015; y, en consecuencia, si procede o no la Reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, si opera o no el fenómeno jurídico de la prescripción frente a dicha indemnización, y si es pertinente o no la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

CONSIDERACIONES

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En primer término, se tiene que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otra empleadora, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“...ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen...”

Y en el artículo 24 ibídem se precisa:

“...Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...”

Presunción que es de carácter legal, o sea que admite prueba en contrario, lo cual faculta al supuesto empleador para contraprobarla y de tal manera entrar a desvirtuarla.

Sobre lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la C. S. de J., en Sentencia del 8 de junio de 2016, Radicado 47.385, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiterando el criterio que de antaño ha adocinado la Corporación, señaló:

“... para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la Litis, su actividad personal, para que se presuma en su favor el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, demostrando que la relación fue independiente y no subordinada.”

Criterio reiterado en sentencias CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 34223; SL4027-2017, SL 365 de 2019 y SL2976-2020, Radicación n.º 68876 del 11 de agosto de dos 2020, entre otras.

Ahora, es de advertir, que la presunción en comento, además de ser susceptible de ser desvirtuada, no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como

acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros. Al respecto indicó la Honorable Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 6 de marzo de 2012:

“...recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.

De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado...”

Así lo ha reiterado dicha corporación en sentencias 36748 de 2009, SL 9156 de 2015, SL 11156 de 2017, SL 4912 de 2020 y SL 1430 de 2021 entre otras.

MATERIAL PROBATORIO:

- PRUEBA DOCUMENTAL.
 - Copia de la Historia Laboral de cotizaciones a Colpensiones (folios 15 a 22 anexo 04).
 - Carta de terminación del contrato laboral suscrita por la empresa demandada el 31/07/2015 y dirigida al demandante (folios 09 a 11 anexo 04).
 - Copia de la liquidación del contrato laboral realizado por la sociedad demandada, teniendo como extremos del 01/01/2000 al 31/07/2015 (folio 13 anexo 04).
 - Copia Solicitud examen de egreso dirigido al demandante con fecha del 31/07/2015 (folio 14 anexo 04).

- Copia del Certificado de Existencia y Representación de la sociedad demandada (folios 26 a 36 anexo 04).

- PRUEBA TESTIMONIAL

- Declaración del señor Luis Enrique García Gómez – testigo de la parte demandante y excompañero de trabajo.

Que conoce al demandante desde finales del año 1983 cuando era despachador de los surtidores de gasolina, lo sabe porque era conductor de dicha empresa (el declarante), y que luego el actor paso hacer despachador oficial de los conductores.

Afirma que laboró para la empresa demandada por espacio de 20 años, como conductor, hasta el año 2003, que su empleador acostumbrada a liquidar y pagar las prestaciones de forma puntual.

Que en la empresa demandada se presentaron varios cambios de razón social, pero que ellos siguieron trabajando de manera habitual, normal, que nadie paro sus labores, que conoció que el demandante laboró hasta el año 2015 y que siempre continuo bajo las mismas órdenes y con las mismas herramientas de trabajo, que nunca los trasladaron, y que no tiene conocimiento de ninguna renuncia presentada por el actor.

Especifica que el demandante no tuvo ningún cambio para el año 2000, en cuanto tiempo, modo o lugar de trabajo, que lo sabe porque, aunque ya estaba alegado del servicio, siempre vivió sobre el barrio Manrique donde el actor prestó el servicio.

Descendiendo al caso, considera la Sala que le correspondía al demandante probar la prestación personal del servicio, como ya se indicó, para que entrara a operar en su favor, la presunción del contrato de trabajo, esto es, que la relación estuvo regida por un único contrato de tal índole; carga de la prueba que en el presente caso cumplió, por las siguientes razones:

Sea lo primero indicar, que no desconoce esta Sala que la CSJ SCL ha indicado que la sola historia laboral expedida por Colpensiones, no acredita o demuestra por si sola la existencia de una relación laboral, aunque sus cotizaciones reflejen el pago de aportes al *SGP* de manera continua (SL 4697 Rad. 76444 del 12/10/2021, M.P OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN); no obstante, en el caso que ocupa la atención de la sala se presentan circunstancias o pruebas adicionales, que permiten desvirtuar las conclusiones obtenidas por la *a quo*, esto es, la prueba testimonial con la declaración

del señor Luis Enrique García Gómez quien de forma clara, coherente y diáfana afirmó que todos los trabajadores de la empresa demandada, incluyendo al demandante, laboraron de manera habitual y continua, siempre bajo las mismas órdenes y con las mismas herramientas de trabajo, que nunca los trasladaron, y que no tiene conocimiento de ninguna renuncia presentada por el actor; aunado a ello, se tiene que la parte demandada en su contestación aceptó la prestación personal del servicio del demandante, pero bajo la existencia de dos contratos laborales; esto es, del 30/04/1984 al 30/12/1999 y del 01/01/2000 al 31/07/2015, lo que a simple vista no demuestra ruptura o interrupción temporal del servicio.

Es importante soslayar, como la parte demandante en su interrogatorio afirma o acepta que su empleador lo llamó para firmar un nuevo contrato de trabajo, pero ello por sí solo no demuestra la terminación del vínculo laboral, en la medida que este nuevo contrato pudo suscribirse ora en concurrencia con otro contrato, ora como otrosí a las condiciones especiales y particulares del mismo, o simplemente para modificar una determinada prestación, pero esto por sí solo no lo hace perder su naturaleza contractual o la eficacia jurídica del vínculo.

Y es que la sociedad demandada afirmó en su contestación, que las partes de mutuo acuerdo habían decidido finalizar el vínculo contractual el 30/12/1999 e iniciado un nuevo contrato el 01/01/2000, pero de ello no existe prueba, o por lo menos no se aportó al interior del presente proceso, faltando así el empleador con la carga demostrativa que le impone el artículo 167 del CGP.

Así las cosas, y en aplicación del principio de libre apreciación de las pruebas consagrado en el artículo 61 del CPT y de la SS, considera esta Sala que la parte demandada no desvirtuó la continuada prestación personal del servicio por parte del demandante, pues no demostró de forma fehaciente ni suficiente que el contrato laboral suscrito entre las partes había finalizado de mutuo acuerdo el 30/12/1999, como lo pretendía, como tampoco demostró forma alguna de finalización, pues no aportó prueba documental ni testimonial alguna que demostrara sus dichos. Contrario sensu, se demostró las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de su

vinculación y la continuada prestación del servicio entre el 30/04/1984 y el 31/07/2015; razón suficiente para **REVOCAR** la decisión de primera instancia, en cuanto declaró la existencia de dos contratos laborales.

Ahora bien, al prosperar la pretensión principal esbozada por la parte demandante, en cuanto se declaró la existencia de un único contrato, procede consecuentemente la Reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, pues parte demandada aceptó desde la contestación que dicho vínculo finalizó el 31/07/2015 de manera unilateral., veamos:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

Dispone el artículo 64 del CST modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, lo siguiente:

... 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 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;*

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 60. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

A su turno, el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, numeral 4) literal d), es del siguiente tenor literal:

“...4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

... d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción...”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en casos similares ha señalado que es el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, numeral 4. literal d., la norma aplicable y que para liquidar la indemnización por despido injusto se contabilizan por el primer año, 45 días y por los subsiguientes, 40 días por cada año (sentencias SL 1682 y SL 5475 de 2019).

Liquidada la indemnización por despido injusto del 30/04/1984 y el 31/07/2015 y teniendo en cuenta para ello, un total de 1.255 días y un salario mínimo diario a la terminación del vínculo laboral de \$21.478, arroja un total de \$26.954.490.

FECHAS		No. DE AÑOS	No. DIAS DE INDEMNIZACION
DESDE	HASTA		
30/04/1984	29/04/1985	1	45
30/04/1985	29/04/2015	30	40 x cada año = 1.200
30/04/2015	31/07/2015	90 días	Si por 360 días = 40 días Por 90 días = 10 días
TOTAL No. DIAS DE INDEMNIZACIÓN			1.255

PRESCRIPCIÓN.

Se tiene que la relación laboral entre las partes finalizó el 31/07/2015 y el demandante presentó demanda Ordinaria Laboral el 03/10/2016 no habiendo transcurrido entre tales eventos el término trienal previsto en los arts. 488 del CST y 151 CPL.

PAGO

Propone la Sociedad Mercantil Compañía Metropolitana de Buses - COMBUSES S.A- en su oportunidad procesal la presente excepción, en razón a que dicha entidad liquidó y pagó los salarios y prestaciones sociales, además de las indemnizaciones en dos oportunidades, o mejor a la finalización de cada vínculo laboral.

Pues bien, encuentra la Sala que al interior del proceso, solo obra como prueba documental, la liquidación de prestaciones sociales realizada por la sociedad demandada el 17/07/2015, (la parte demandante alude a un pago recibido en el año 2000 – pero desconoce con precisión el concepto y la parte demandada no probó el mismo) el cual tiene como uno de sus conceptos, la indemnización por despido sin justa causa por valor de \$6.908.934 (folio anexo 04); así las cosas, y en aras de evitar un doble pago y un enriquecimiento sin justa causa a favor de la parte demandante, esta Colegiatura restara del valor objeto de condena la suma pagada, encontrando luego de realizar los respectivos cálculos matemáticos, que la demandada adeuda al demandante la suma de **\$20.045.556**, valor que deberá ser debidamente indexado al momento del pago efectivo de la obligación. **CONDENA**

FRENTE A LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SE PRECISA LO SIGUIENTE:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“... Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador **los salarios y prestaciones debidos**, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo...”.*

(Negrillas y subrayas de la Sala)

De una intelección amplia se puede colegir que lo pretendido por el actor es el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST por el no pago de las acreencias laborales

y por el pago deficitario de la indemnización por despido sin Justa causa, pues lo expuso en las pretensiones de la demanda.

Frente al primer ítem, es imperioso señalar que la parte demandante, en su interrogatorio confesó que su empleador le canceló de manera oportuna todas las prestaciones sociales que se causaban año a año, esto es, las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios, por ende, al no existir pagos pendientes por dichos rubros, consecuentemente tampoco proceso el pago de la indemnización pretendida.

Ahora, si lo pretendido era el pago de la presente indemnización del artículo 65 del CST, pero como consecuencia del pago deficitario de la indemnización por despido sin justa causa, la misma tampoco tendrá vocación de prosperidad, en la medida que como bien lo señala el artículo 65 del CST la misma solo procede frente a salarios y prestaciones sociales debidas, no frente a vacaciones o indemnización por despido sin justa causa, así lo señaló la CSJ SCL en sentencia SL 4510 Rad. 42940 del 17/10/2018 M.P RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO:

Otro aspecto de la acusación, que es propio de la vía directa, es el de la viabilidad jurídica que propone la censura respecto la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., ante el no pago a la terminación del contrato de los conceptos de vacaciones y de indemnizaciones, sobre el cual la Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones para señalar que no es procedente, por cuanto la misma está contemplada solo para la no cancelación oportuna de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; y como quiera que, para la legislación laboral colombiana, las vacaciones son apenas un descanso remunerado y la indemnización por despido sin justa causa tiene un carácter sancionatorio, ninguno de estos dos conceptos constituye una prestación social, en estricto sentido, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada en los fallos CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509 y CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216, es por lo que esta aspiración del recurrente está llamada al fracaso.
(Negrillas y subrayas de la Sala)

En consecuencia, se confirmará la absolución en este sentido, por las razones expuestas.

Se **REVOCAN** las Costas Procesales de primera instancia, las cuales estarán a cargo

de la parte demandada y a favor del demandante, liquídense por la Secretaria del Juzgado de origen. Sin Costas Procesales en esta instancia, al prosperar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

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 PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín el 21 de septiembre de 2017, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor EDUARDO QUIÑONES en contra del Sociedad Mercantil Compañía Metropolitana de Buses - COMBUSES S.A-, en cuanto a la absolución de la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa; para en su lugar **CONDENAR** a la demandada a pagar al demandante la suma de **VEINTE MILLONES CUARENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$20.045.556)**, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser debidamente indexada al momento del pago efectivo de la obligación, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Se CONFIRMA en todo lo demás.

TERCERO: REVOCAR las Costas Procesales de primera instancia, las cuales estarán a cargo de la parte demandada y a favor del demandante, liquídense por la Secretaria del Juzgado de origen. Sin Costas Procesales en esta instancia.

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: **ec54c9c71d9cdfc2602046f5fceaafc4297200dba320efe69d8e90da415c61d5**
Documento generado en 19/05/2023 02:51:06 PM

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