

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veintidós (22) de junio 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 05266310500120160032801, promovido por el señor **HÉCTOR ALBEIRO JARAMILLO QUIROZ**, en contra de la **SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A - SOFASA S.A-** con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante frente a la sentencia emitida el 20 de abril de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

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 **189**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato laboral suscrito entre el 29/04/1996 y el 20/11/2015 con una remuneración básica de \$3.124.435 y que la demandada está obligada a cancelar las indemnizaciones propias del pacto colectivo, en razón del artículo 35 tabla III de los trabajadores administrativos y técnicos, esto es 100 días de pago para el primer año y 81 días por cada año siguiente, teniendo en cuenta todo el tiempo laborado por el demandante y la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y las Costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones expuso el demandante que suscribió contrato de trabajo con la sociedad demandada el 29/04/1996 hasta el 20/11/2015, para desarrollar labores varias en el establecimiento de propiedad de la sociedad demandada y desde el año 2010 se encontraba en el cargo de RU de logística interna (supervisor de planta).

Que desde el año 2013 venía siendo tratado por problemas de hernia hiatal, reflujo gastroesofágico, ulcera esofágica, riesgo cardiovascular, fascitis plantar y espolón calcáneo doloroso, circunstancias que persistieron al momento de la terminación del contrato.

Que el 06/11/2015 fue citado por su empleador a descargos, so pretexto de informar sobre el préstamo de dineros e intermediación en la consecución de los mismos, los cuales supuestamente incidían en el clima laboral, por lo cual el empleador dio por terminado el contrato laboral, sin que se observe que la conducta amerite un despido o que la misma pueda ser calificada como grave.

Respecto al libelo genitor, la Sociedad demandada en su oportunidad procesal expuso:

Que el demandante celebró varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, habiendo sido el primero el 29/04/1996 y el último el 30/08/1998. Que

el demandante se reintegró en el mes de febrero/2000 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año y celebraron sucesivos contratos bajo dicha modalidad siendo el último el 13/04/2009 y el 20/12/2009, fecha en la cual recibió la liquidación definitiva de sus salarios y prestaciones sociales, así como los demás beneficios. Que para el mes de noviembre/2010 entre las partes se modificó la modalidad contractual pasando de termino fijo a indefinido.

Afirma que el demandante pedía plata prestada a sus subalternos; también engaño a su jefe inmediato al tramitar con mentiras un permiso para un trabajador que salía a gestionarle un préstamo con un tercero, además sus referencias al clima organizacional haciendo comentarios que atentaban con el buen nombre de SAFASA, y en clara contraposición al Código de Ética de la empresa.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

ABSOLVIÓ a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas por el demandante, y Condenó en Costas Procesales al demandante y a favor de la sociedad demandada.

RECURSO APELACION PARTE DEMANDANTE

Que el despacho parte de unas afirmaciones que no fueron demostradas al interior del proceso pues la declaración de la señora Carolina, confrontada con el acta de descargos, no permite inferir actos tendientes a generar un mal ambiente laboral o que por lo menos su comportamiento, amerite la terminación del contrato laboral. Es más, que dicha versión no fue controvertida con la del trabajador ni con ninguna otra prueba, pues los testigos de la parte demandada no solo son subjetivos sino parcializados al desconocen de manera directa los hechos de la demanda.

Que no se demostró al interior del proceso cuales empleados, y en qué forma, se ejerció una presión indebida, como tampoco el supuesto acoso laboral, un acto

indecoroso o un llamado de atención. Y más cuando la única versión de los supuestos prestamos, señor Fredy Holguín, no fue escuchada, valorada o confrontada.

Que en gracia de discusión, al demandante se le aplicó una sanción que no está regulada en el RIT de forma expresa como grave, siendo imposible su graduación y aplicación.

Que no es cierto que el último contrato laboral fue suscrito en el mes de noviembre/2010 sino el 04/01/2010, contratos que no fueron liquidados de conformidad con el pacto colectivo.

Finalmente, que el despacho desconoció que el demandante para el momento de la terminación del contrato laboral se encontraba enfermo, de la historia y reseña clínica se constata que el estado de salud del actor obedecía a la obesidad.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PARTE DEMANDANTE. En resumen, indica que el marco testimonial da fe, que efectivamente, al demandante le fue planeado su despido con tinte de justa causa, pues no proviene de una falta grave que afecte las causas expuestas por la demandada, que los informes fueron acomodados, que son inexistentes las versiones de quienes la empresa manifiesta se quejaron de la conducta del demandante como RU o supervisor de ellos (Fredy Alexander Holguín Duque y German Mendoza), y más cuando dichas afirmaciones no fueron ratificadas en audiencia ya que no comparecieron estando al servicio de la entidad demandada.

Que no se demostró el supuesto acoso laboral, la prohibición de préstamo entre empleados, la supuesta inmoralidad o la falta grave señalada en contrato laboral o reglamento interno alguno.

PARTE DEMANDADA. Solicita se confirme la sentencia de instancia, en la medida que el actor no demostró ninguno de los supuestos legales y jurisprudenciales constitutivos del fuero especial de estabilidad laboral reforzada.

Que la empresa cumplió a cabalidad con todos los requisitos de forma y fondo para la fulminación del contrato de Trabajo del actor, y de todo el proceso adelantado surgieron con nitidez y fuerza probatoria la demostración de la conducta del trabajador.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar en el presente proceso, en primer lugar, si el extremo inicial de la relación laboral se dio para el mes de noviembre/2010 como lo señaló el *a quo* o si por el contrario dicha relación inició el 04/01/2010 como lo asegura el demandante; en segundo lugar, si se probó o no que la relación laboral que unía a las partes fue finalizada de manera injusta por el empleador, y consecuentemente si procede el pago de la indemnización por despido injusto contenida en el pacto colectivo. En tercer lugar, si para la fecha de terminación del contrato laboral el demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su estado de Salud.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

No es objeto de discusión en el Proceso, en la medida que fue aceptado por las partes, la existencia del contrato laboral, que fue finalizado por el empleador el 20/11/2015, que su último salario fue de \$3.124.435, y que el demandante es beneficiario del pacto colectivo, quedando solo por resolver el extremo inicial y la forma de terminación del contrato laboral, pues en ello se basó el recurso de apelación impetrado.

EXTREMO INICIAL

Señala el apoderado de la parte demandante en su recurso de apelación que existe prueba al interior del proceso que permite determinar con certeza el extremo inicial del contrato de trabajo, supuesto fáctico que comparte esta Sala de decisión, pues si bien es cierto los testigos no fueron contundentes en establecer la fecha de inicio del contrato laboral, no se puede desconocer que jurisprudencialmente se ha establecido que los jueces tienen el deber de hacer una interpretación sistemática de las pruebas aportadas al proceso, a fin de desentrañar la verdad oculta que hay dentro de ellas. Así se dijo en sentencia Radicado 25.580 del 22 de marzo de 2006, reiterada en decisiones del 6 de marzo de 2012 Rad. 42.167 y Radicado 37.865 del 4 de diciembre de 2013, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve:

“(....) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados, sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad, da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan>.”

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. 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 trascendentales 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.

De la prueba documental si es posible colegir o determinar el extremo inicial, toda vez que la sociedad demandada aporta copia del contrato laboral suscrito entre las partes, del cual se puede extraer que la fecha de inicio de éste último contrato lo fue para el 04/01/2010, como bien lo deduce el apoderado de parte demandante y no para el mes de noviembre/2010 como erradamente lo señalo el a quo, razón suficiente para modificar el extremo inicial.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J SCL en sentencia del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruíz, sostuvo:

“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió”.

En sentencia SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

MATERIAL PROBATORIO:

- **PRUEBA DOCUMENTAL.**

- Copia de la citación a descargos suscrita por la sociedad demandada el 06/11/2015 y dirigida al demandante.
- Acta de descargos celebrada el 13/11/2015.
- Carta de terminación del contrato laboral suscrita por la demandada y dirigida al demandante con fecha del 20/11/2015.
- Copia de la liquidación del contrato de trabajo.
- Copia del pacto colectivo.

- **PRUEBA TESTIMONIAL**

- Sra. Yetty Liseth Marín Cano (testigo parte demandante)

Manifestó que fue compañera del demandante, que al actor le dieron por terminado su contrato laboral, pero desconoce las causas o motivos del mismo. Que desconoce si el demandante presentó problemas con algún compañero de trabajo y que no conoce que exista prohibición de prestado de dinero.

- Sra. Beatriz Elena Santacruz Domínguez (testigo parte demandante).

Que conoce al demandante porque es su cuñado, pero no conoce la empresa demandada ni las condiciones laborales.

- Sr. Carlos Mario González Paredes (testigo parte demandada)

Que se desempeña en la sociedad demandada como jefe de personal. Que recibió un informe por escrito del jefe directo del demandante, en el cual le informaron que el actor estaba

realizando unas prácticas indebidas de préstamos y presionando algunos trabajadores de la compañía, por ello fue citado a descargos, donde aceptó que realizó préstamos de dinero a sus colaboradores y que en algunas ocasiones se beneficiaba de eso.

Informa que en la empresa estaba prohibido el prestado de dinero, y que dicha conducta estaba catalogada como grave.

Que fue el señor Fredy Holguín quien interpuso una queja a través del jefe de área (Carolina), esta última fue quien verificó la existencia de dicha falta.

Afirma que no existe una causal expresa que determine que no se puede prestar dinero, pero que sin embargo, se pudo determinar claramente que el demandante estaba efectuando actos de acoso laboral frente a su colaborador señor Fredy Holguín.

- Sra. Carolina Giraldo Palacio (testigo parte demandada)

Informa que se desempeña como la jefe de taller de ensamble y jefe directa del demandante. Que el señor Fredy Holguín era trabajador a cargo del demandante, y que el primero le informó que el actor le omitía información relevante para el desempeño de sus funciones, todo ello a raíz de la negativa de préstamo de dinero.

Que tiene entendido que en la empresa están prohibidos los préstamos, y que dicha conducta puede ser catalogada como grave en el RIT.

Que tuvo conocimiento de los hechos, porque Fredy Holguín se lo informó, y que dicha información fue constatada con el mismo declarante.

- Sr. Carlos Esteban Gómez Hernández (testigo parte demandada)

Que es empleado de Sofasa, y que el señor Fredy Holguín le comento que se sentía presionado por el demandante, porque este último le pedía favores personales y al negarse, el actor no le informaba circunstancias particulares laborales.

Que es claro que no está permitido el prestado de dinero en la empresa, porque esto puede traer problemas entre los trabajadores.

Ahora, la carta de terminación del contrato laboral notificado al demandante el 20/11/2015 expresa de forma clara y coherente los motivos de finalización de dicha relación en los siguientes términos:

*“...por medio de la presente SOFASA se permite informarle que a partir de la fecha, viernes 20 de noviembre de 2015 se le termina de manera unilateral y por justa causa el contrato de trabajo que se tiene suscrito con usted desde el 04 de enero de 2010. Esta determinación nos vemos precisados a tomarla en razón al grave hecho protagonizado por usted y en el cual usted ha tenido un **indebido ejercicio de su cargo al solicitar préstamos a sus colaboradores inmediatos, los cuales se han sentido***

intimidados y presionados por usted, y por mentir a su jefe con el fin de obtener beneficios particulares, lo cual constituye una falta grave y que fue ratificada en sus descargos...”(negrillas y resalta de la Sala).

Del acta de descargos, se puede extraer lo siguiente:

Preguntado: a quien le solicitó usted esos prestamos? Respuesta: no, a varios compañeros, pues, pero no tan, desde ahí me queda mucho la diferencia que yo estoy usando el cargo para conseguir dinero, me parece que hay una diferencia muy grande.

Preguntado: a que compañeros le solicitó? Respuesta: no, que recuerde le dije como a dos o tres compañeros.

Preguntado: Estos compañeros eran personas que trabajan en la UET, que usted coordina? No, que recuerde no.

Preguntado: ... le solicitó usted préstamo al señor Freddy Holguín? Respuesta: no señor.

Preguntado: ...le ha solicitado al señor Holguín que sea fiador de sus prestamos. Respuesta: no señor, es que no puedo porque yo estoy bloqueado en los bancos... si no estuviera bloqueado en los Bancos no tuviera los problemas financieros que tengo ahora, entonces no puedo solicitarle a nadie ser fiador.

De la copia del contrato individual de trabajo a término fijo suscrito por las partes el 04/01/2010, encuentra la Sala como causal de terminación del contrato laboral (más cercana a los hechos objeto de debate) la siguiente:

“...SEXTA: ...n) aprovecharse en beneficio propio de dineros, valores o insumos de la empresa...”

Y del pacto Colectivo 2015 -2015 se puede colegir:

Artículo Cuarenta y Cinco: Justas causas para terminación unilateral del contrato de trabajo.

...

15. hacer prestamos usureros a los compañeros de trabajo.

...

20. todo acto de palabra o de obra del trabajador, que atente o perjudique el clima laboral de la compañía.

De lo anterior, concluye la Sala que está demostrada la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la cual justificó en un indebido ejercicio del cargo por parte del trabajador al solicitar préstamos a sus colaboradores inmediatos, quienes se sintieron intimidados y presionados, y por

mentirle a su jefe con el fin de obtener beneficios particulares, lo cual según aduce constituye una falta grave.

Probado como se encuentra la terminación del contrato laboral a cargo del empleador, le correspondía a este último demostrar la justa causa implementada para dar por finalizada la relación laboral, no obstante, de un examen exhaustivo tanto de la prueba documental como de la testimonial, no es posible corroborar los hechos endilgados en la carta de terminación; es decir, no es posible inferir inequívocamente la existencia de ninguna de las causales invocadas, en la medida que dichos hechos no fueron aceptados por la parte actora, quien se limitó en el acta de descargos a manifestar “que pidió dinero prestado a algunos de sus compañeros” sin que ello signifique una aceptación tácita o expresa de las imputaciones realizadas por la sociedad demandada.

La parte demandada trajo como prueba testimonial las declaraciones de los señores (as) Carlos Mario González Paredes, Carolina Giraldo Palacio y Carlos Esteban Gómez Hernández, testigos que no solo son de oídas, pues no conocieron de manera directa los hechos objeto de litigio, sino que según sus versiones dicha información fue corroborada con un tercero, esto es, el señor Freddy Holguín, quien no hizo parte del presente proceso y por ende se desconocen los actos intimidatorios o las indebidas presiones ejercidas por el demandante, que permitan imputarle el beneficio particular.

Evidencia la Sala que no existe norma, ora en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o pacto colectivo que impida o prohíba el préstamo de dineros entre compañeros de trabajo, supuesto que fue el aceptado por la parte demandante, pues de un análisis fehaciente y suficiente, se puede colegir que dicha prohibición yace en el “*prestamos usureros a los compañeros de trabajo*” supuesto que tampoco se demostró, siendo la parte demandada inferior a su carga de la prueba de conformidad con el artículo 167 del CGP.

En ese orden de ideas, en criterio de la Sala, en el presente caso la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a una decisión unilateral del empleador

sin justa causa, razón por la cual se REVOCARÁ la decisión de primera instancia.

INDEMNIZACIÓN DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

El artículo 35 del pacto colectivo señala:

Terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

Trabajadores administrativos y técnicos

...

Más de 5 años y menos de 10 años de servicios.

...

100 días 1er año, 66 días años subs. Y prop./año.

Ahora, mediante Acuerdo contractual que modificó el contrato de trabajo del demandante de término fijo a indefinido suscrito entre las partes el 16/11/2010, se señaló:

Para efectos de la aplicación del pacto colectivo él se me aplicará conforme a sus normas, pero bajo el presupuesto de lo definido en el numeral anterior. Así mismo y para efectos de mi estabilidad y una eventual indemnización, solo se contará como tiempo de servicio continuó a partir de la celebración del presente acuerdo.

Así las cosas, teniendo como fecha de suscripción del presente acuerdo el 16/11/2010 y como fecha de terminación del contrato laboral sin justa causa el 20/11/2015, se tiene que el actor laboró un total de 5 años y 4 días (364.73 días de indemnización) y teniendo un salario básico de diario de \$3.124.435 (\$104.148 diarios), la sociedad demandada adeuda al demandante por concepto de indemnización la suma de \$37.985.900.

Finalmente, y no por ello menos importante, señala la parte demandante en su recurso de apelación que para la fecha de terminación del contrato laboral, éste se encontraba enfermo y que su estado de salud obedecía a la obesidad; no obstante, dentro del material probatorio se observa que el actor tuvo consulta médica programadas por concepto de gastritis crónica, hernia hiatal y obesidad para los años 2013 a 2015, pero de dicha historia no se desprende que éste haya estado

incapacitado, laborando bajo recomendaciones médicas o bajo calificación de PCL, por el contrario se demostró que el actor para dicha fecha se encontraba laborando tanto así que le notificaron de manera personal la finalización del vínculo contractual, sin que se haya demostrado o se evidencia que conforme a la jurisprudencia de las altas cortes, la situación alegada por el actor le impidiese el desarrollo normal de sus labores.

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 Secretaría 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 Primero Laboral del Circuito de Envigado el 20 de abril de 2018, promovido por el señor **HÉCTOR ALBEIRO JARAMILLO QUIROZ** en contra de la **SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A - SOFASA S.A-**, en cuanto la terminación del contrato laboral y la indemnización contenida en el pacto colectivo; para en su lugar:

- **DECLARAR** que la terminación del contrato laboral suscrito entre las partes, fue finalizado por la **SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A -SOFASA S.A-** sin justa causa, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.
- **CONDENAR** a la **SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A -SOFASA S.A-** a pagar a favor del señor

HECTOR ALBEIRO JARAMILLO QUIROZ la suma de \$37.985.900 por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa, 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.

CUARTO: Sin Costas Procesales en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. 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: **a94a6e22c82252f4d5249461e6862ba9e7bb8e9a3bd96ec0e065220cdfdd6dba**

Documento generado en 22/06/2023 03:24:50 PM

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