

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Medellín, nueve (9) de febrero de 2023.

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 0566310500120150043601, promovido por el señor **YONATHAN IBARRA CORDOBA** contra **TRANSPORTES SAFERBO SA**, con la finalidad a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte accionada, contra la sentencia condenatoria emitida el tres (3) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado 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 **18 de 2023**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante solicitó se declarara que la terminación de la relación laboral que sostuvo con la empresa Transportes Saferbo SA culminó de manera unilateral e injusta, por lo cual, peticionó el pago de la indemnización correspondiente con la sanción moratoria e indexación a la que dé lugar.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, exhibió que prestó sus servicios con la demandada entre el 19 de octubre de 2007 y hasta el 4 de diciembre del año 2014, siendo su última asignación mensual la suma de \$1.552.484. Narró que para el 1 de noviembre del año 2014 fue citado por su empleador con el fin de rendir descargos, diligencia a la que dice, asistió dando las explicaciones del caso, fundamentando que, su empleador no le dio la instrucción necesaria para el inicio de las actividades ni tampoco un manual o procedimiento a seguir.

Admitida la demanda mediante auto el siete (7) de mayo del año dos mil quince (2015), y notificada de manera personal a la pasiva de acuerdo a acta de veintidós (22) de septiembre del mismo año, esta dio respuesta al líbello gestor así:

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y expuso, que, para la terminación del vínculo laboral, medió justa causa en atención a la falta grave de trabajador y el debido proceso disciplinario realizado. Argumentó que el trabajador en la diligencia de descargos no desvirtuó la acción que se le

endilgó, por el contrario, la confirmó, pues expresó que conocía la prohibición que se tenía de ingresar la venta por CR cuando recogían las encomiendas los carros donde el cliente. Argumentó que la empresa salvaguardó el derecho de defensa del trabajador, y este expuso suponer estar autorizado, sin embargo, ello no le daba la posibilidad de pasar por alto las instrucciones impartidas, los procedimientos y las políticas generales de la empresa que eran conocidas por el trabajador.

Narra que, el trabajador ratificó en la diligencia de descargos que, tenía el conocimiento de no poder ingresar a la venta de los CR la mercancía recogida en los carros, pues ello lo puso en práctica en los otros CR en los que laboró y que, contrario a lo expuesto en la demanda, en la diligencia de descargos nunca afirmó que no había sido capacitado.

Finalmente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó: “prescripción”, “falta de causa para declarar injusto el despido e impartir la consecuente condena de indemnización”, “excepción de pago”, “abuso del derecho – temeridad y mala fe”, “inexistencia de la sanción moratoria por el pago efectivamente realizado de las prestaciones sociales definitivas, buena fe del empleador”.

En sentencia del tres (3) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016) el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, condenó a la accionada a cancelar al demandante la indemnización por despido injusto y la indexación, al considerar, que el trabajador no incurrió en falta alguna y que el procedimiento realizado por el empleador previo al despido dejó ver que lo merecido era una sanción y no, el despido.

APELACIÓN

El procurador judicial de la parte accionada interpuso recurso de apelación en contra de la providencia, al considerar que no se tuvo en cuenta elementos probatorios importantes, pues no se entendió la tipificación de la falta del demandante, pese a la aceptación de la falta tanto en los descargos como en el interrogatorio de parte. Explicó que el despacho no puede inferir que no se probó si existieron o no presuntas comisiones, pues indudablemente sumó el presupuesto de esas ventas a las comisiones del centro de recepción que el administraba. Infiere no estar de acuerdo con las manifestaciones realizadas por el despacho respecto a la violación del debido proceso, pues afirma, que la accionada citó al trabajador para resolver las inquietudes, dudas, presuntas faltas precisamente para proteger su derecho a la defensa. Explicó que el tiempo en que fue citado el trabajador fue razonable, pues el trabajador expresó conocer la razón de su cita y el mismo aceptó que no quiso llevar a dos compañeros a la cita de descargos para no meter en problemas a sus compañeros.

Expresó, que el problema no fue si el demandante utilizó o no el carro para el desplazamiento de la mercancía, sino, en que a sabiendas de que la producción no era del centro de recepción lo apropió a este, distorsionando la realidad, falseando la verdad y faltando a las funciones que le fueron designadas mediante acta que él mismo aceptó firmar y conocer.

Corrido el traslado para alegar, la parte accionada hizo pronunciamiento en término oportuno, enunciando lo siguiente:

Argumentó que, reitera los argumentos dados en el recurso de alzada, e indica como puntos para la calificación como grave de la falta endilgada al demandante, que éste conocía el manual de funciones y sus prohibiciones, confesando su actuar sin que la investigación haya sido “cruda”, que el actor

confesó las prohibiciones, que las ventas engrosaron los presupuestos del centro de recepción que el actor manejaba. Explica que el debido proceso se dio en el trámite del despido, pues se citó con la debida anticipación y con la posibilidad de asistir con dos testigos, sin que se pueda asumir, que el hecho de llamar a descargos al empleador sea tener dudas sobre la gravedad de la falta cometida.

Solicita por tanto la decisión adoptada sea modificada.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si en el presente caso, existió una justa causa o no para dar por terminado el contrato de trabajo.

En orden a decidir, se tendrán en cuenta las siguientes

CONSIDERACIONES

En el presente proceso, la parte demandada aceptó la terminación unilateral de la relación laboral con el demandante para el 18 de noviembre del año 2014, de acuerdo a misiva dada al trabajador de la misma fecha, invocando justa causa para ello la violación de sus obligaciones laborales (página 16-17) así:

“Luego de escucharlo en descargos el día 01 de noviembre de 2014, se considera que usted como trabajador de esta empresa, violó gravemente sus obligaciones laborales porque no da razón que justifique el desacato y omisión a sus deberes de desatender la instrucción de no ingresar como venta de Centro de Recepción de mercancías, cuya dirección tiene enmendada, las efectuadas vía cuenta corriente u otras modalidades por los asesores comerciales y recogidas por los vehículos de la empresa directamente al cliente, tal como se evidenció con los despachos de los clientes INDUSTRIAS PLASTICAS MOSER, TIENDAS MATERNAS Y TRATAMIENTOS

ESPECIALES, todos con guías cuenta corriente que resultaron cargadas al Centro de Recepción a su cargo, a sabiendas que esto no está autorizado y usted sabía bien de tal prohibición

.....

Por todo lo anteriormente expuesto, hemos decidido dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo con usted celebrado por que consideramos que su conducta se encuadra en el art 62 literal a) numerales 4 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo (Subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965 en su artículo 7), y violó las obligaciones especiales del trabajador de acuerdo con el artículo 58 numeral 1 y 5 del mismo código, al no observar los preceptos del reglamento , desacatar e incumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le ha impartido el empleador en el desarrollo de sus actividades”

La parte demandante funda su tesis en que al actor se le citó con un día de anticipación a la diligencia de descargos, por una actuación que, nunca se le explicó, no se le otorgó manual de funciones ni instrucción.

Para resolver lo pretendido es necesario indicar que el Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación de dicho vínculo. Dicha previsión, se encuentra establecida en el parágrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

Parágrafo. 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, en razón a que a voces de la Honorable Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, razón por la cual no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.

En criterio de la Honorable Sala de Casación Laboral C.S.J., el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación de la relación laboral de manera unilateral, pues con ello previene que de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes y así poder controvertirlas controvertidas en un eventual debate judicial; por lo cual, la ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el vínculo,

devienen en un actor injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

Ahora, en relación a la justa causa que adujo Transportes Saferbo SA, es decir, las enumeradas en los numerales 4 y 6 del artículo 62 de CST literal a) se refiere:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

...

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Sobre esta causal, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición. En sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, reflexionó que este numeral, contempla dos circunstancias fácticas a saber: La primera, es cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos,

reglamentos, aclarando que la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador.

Ahora, no puede dejarse de lado, que en sentencia SL 3883 de 2019, la Sala de Casación Laboral, explicó que, cuando se trata de la *violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador* se encuentra en manos del juzgador determinar la gravedad de la conducta del trabajador.

Respecto a la falta que se endilga al demandante, la cual se centró en ingresar como venta de centro de recepción de mercancías a su cargo (en el sector Rodeo), las efectuadas vía cuenta corriente u otras modalidades por los asesores comerciales, y recogidas por los vehículos de la empresa directamente al cliente, respecto a Industrias Plásticas Moser, Tiendas Maternas y Tratamientos Especiales, es importante razonar:

En documento que reposa en folio 21-22 el cual cuenta con la firma del demandante y que fue reconocido por éste en el interrogatorio de parte se enumeran las funciones del ASESOR DE CENTRO DE RECEPCIÓN DE MERCANCÍAS (CRM), y se enumeran también las prohibiciones de dicho cargo, resaltándose el numeral 3 de la misma que expone:

“3. Utilizar el código del CRM en remisiones de transporte o facturas de venta contado y contra entrega de paquete o mensajería, en despachos de clientes que solo utilizan el servicio de recogidas en carro. Para poder hacerlo deberá tener previa autorización del encargado del CRM o del gerente de la regional en su defecto.”.

Esta prohibición del demandante, esta norma particular que regía la relación entra las partes, fue precisamente la razón por la cual, fue llamado a descargos, para el 1 de noviembre del año 2014, y en donde se le expuso que su actitud

consistió en *“Permitir que las ventas generadas por varios clientes cuenta corriente le sumen al centro de recepción el Rodeo sin realizar la recogida”* .

En dicha diligencia, el demandante expuso ante los reclamos de sus superiores, que no ha dejado de recoger la mercancía, que solo lo ha hecho en situaciones en las que, el volumen es tal que no tiene los elementos para hacerlo, que su cargo era el de Asesor el centro de recepción y sus funciones eran cumplir con el presupuesto de ventas asignado, supervisar el estado de la CR (centro de recepción), asesoría mantenimiento y cumplir con las normas de la empresa, que ha recibido inducciones y capacitaciones, conoce los procedimientos, que nunca preguntó si tenía autorización para los procedimientos, y dice que sabe que para que la venta sea sumada al centro de recepción ésta debe ingresar por el CR o ser recogida por el auxiliar o asesor del mismo.

En la diligencia de descargos pese a que el demandante explica no haber cometido infracción alguna, reconoce que el conducto regular no fue aplicado por él, y se excusa en que siempre lo ha realizado de esa manera, sin saber si está autorizado o no, siendo claro en que conoce que es su deber recoger la mercancía para que sea sumada a su punto de venta (zona Rodeo) y así cumplir con el presupuesto de ventas asignados.

Para aclarar este tema, fue de relevancia absoluta las declaraciones recepcionadas por el *a quo*, del señor Edison Emilio Mosquera y Alexander Caicedo Cardona, pues instruyeron al despacho sobre la importancia de mantener un correcto control de la contabilidad de los centros de recepción, y ello, es precisamente para conocer que tan útil es o no la permanencia de éstos en el tiempo, respecto a la zona que abarcan.

Es decir, para la zona El Rodeo que era la que tenía asignado el demandante, su labor consistía en la recepción de mercancía *in situ* o recogerla a los clientes en “carretillas”. De ese utensilio se devenía la cercanía que habría entre el centro de recogida y el cliente, en casos excepciones por el volumen de las encomiendas, se remitía un vehículo para el transporte de las mismas. También dejaron claro, que los clientes cuya recepción se haría por vehículo correspondían a la Central, y no a un centro de recepción, por lo cual, las guías que correspondían a esos envíos no podían corresponder al centro de recogida que estaba bajo la administración del demandante, pues ello, equivocadamente haría entender, el cumplimiento de presupuesto de ventas asignado para El Rodero, que más allá de traer un beneficio económico para el trabajador, concurriría de manera errada en la permanencia en el tiempo de un centro de recogida bajo números estadísticos ausentes de la realidad.

Pese a lo anterior, el demandante utilizó las guías del centro de servicio bajo su administración, para clientes de zona Centro, Poblado y Guayabal, cuya mercancía no fue recogida por él, sino por el vehículo de la empresa, sede central.

Más allá de si el demandante percibió o no comisiones por el cumplimiento de ventas, se encuentra el claro INCUMPLIMIENTO a las instrucciones y directrices dadas por su empleador, pues en forma clara y precisa se le prohibió realizar ésta conducta, incumpliendo el artículo 58 del CST numeral 1, enunciado en la misiva de despido y que indica respecto a las obligaciones especiales del trabajador:

1ª. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Ahora, el señor Yorz Estiwar Ibarra Córdoba, testigo arrimado por la parte demandante, insistentemente argumenta que el actor solucionó una dificultad que se presentaba cuando los carros que recogían mercancía no tenían guía, dicha explicación se sale de todo contexto, pues es precisamente la subordinación y el estar bajo la esfera organicista del empleador, uno de los elementos del contrato del trabajo, sin que sea dable para el trabajador estimar, a mutuo propio, la manera en que se deben realizar las operaciones dentro de la compañía, pues para ello, se establecen jerarquías y procedimientos que van más allá de lo simple operativo, y que van de la mano con otras áreas propias de la organización misma, pues la inflación irreal de la producción en un área, llevará indefectiblemente a equívocos resultados.

No se encuentra en el trabajador, determinar entonces, las directrices en las cuales se cumplirán las metas a su cargo, cuando cuenta con un instructivo lo suficientemente claro que delimita sus prohibiciones como el caso que nos ocupa, manual reconocido por el demandante.

Valorado el interrogatorio de parte a las luces del artículo 191 del CGP, se constata que, el señor Ibarra Córdoba confesó haber llevado en su moto, guías pertenecientes a el CR que él administraba (zona Rodeo) a los clientes INDUSTRIAS PLÁSTICAS MOSER, TIENDAS MATERNAS Y TRATAMIENTOS ESPECIALES, pese a que el vehículo de la compañía recogería la mercancía, todo ello, sin previa autorización de su supervisor, y amparado, en que el “camión” no tenía guías, situación que, no estaba en su competencia resolver. Aceptó que en el trascurso de su actividad laboral, y específicamente para el 25/04/2014 (página 29-30) fue capacitado para ejercer la labor que además, desempeñó con los mismos lineamientos en otros CR como Itagüí y por espacio de 6 años, incluso expuso refiriéndose a su labor en Itagüí: *“allí estaba autorizado para ingresar al presupuesto ventas de cuenta*

corriente de clientes siempre y cuando lo recogiéramos, en estos yo no los recogí pero estaban las guías mías entonces sumaba. “.

Es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento a considerar que la demandada demostró suficientemente la justa causa invocada, pues no cabe duda que en el actuar del demandante, pasó por alto la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador, pues claramente se le prohibió tal actuar, que pone en riesgo el esquema organizacional de su empleador al inflar los márgenes de ganancia de la CR que administraba.

Ahora, respecto al debido proceso objeto del recurso, y tema de estudio por el *a quo*, la sala se remite a pronunciamiento de la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998, en donde declaró exequible el literal a. del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido que, para aplicar esta causal es requisito indispensable que se escuche previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

De igual forma, en sentencia de unificación SU 449 de 2020, se planteó la regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, consistente en que el ejercicio de la facultad patronal de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral e invocando justa causa, implica también garantizar previamente el derecho del trabajador a ejercer su derecho de defensa, situación ligada íntimamente con derechos fundamentales como la dignidad humana, su honra y buen nombre. Igualmente, en providencia CSJ SL2351-2020 se precisó:

“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda

dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.”

En orden de lo expuesto, el actuar de la pasiva de citar al demandante para escuchar su versión para ahondar en el proceso investigativo que culminó con su despido, sólo se traduce en el respeto por la dignidad del trabajador, su derecho a ser escuchado, y no, en duda alguna sobre la calificación de la falta cometida como lo quiso hacer ver el *a quo*. La citación del demandante se dio

para el 1 de noviembre del año 2014, conoció de la misma el día anterior decidiendo presentarse solo, sin que necesitare ayuda técnica y preparación previa, de acuerdo sus dichos en el interrogatorio de parte, y para el 18 de noviembre de la misma anualidad, la empresa le notifica la decisión de dar por terminada la relación laboral, situación, que conforme a la juramentada del testigo Alexander Caicedo Cardona se traduce en la necesidad de hacer la investigación necesaria, sin que ello sea un tiempo desproporcionado, pues considera esta Sala un término prudente teniendo en cuenta que son 12 días hábiles, espacio temporal prudente y en el ordenamiento jurídico, no existe término expreso para ello.

Así las cosas, no comparte la Sala las conclusiones del Juez de primera instancia y por ende **REVOCARÁ** la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

Costas en primera instancia a cargo del accionante y a favor de la demandada.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso interpuesto.

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 en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, el día tres (3) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016).

SEGUNDO: Absolver a Transportes Saferbo S.A. de todas las pretensiones formuladas por el señor Yonathan Ibarra Córdoba.

TERCERO: Las costas en primera instancia corren en favor de la parte demandada y a cargo del demandante.

CUARTO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso 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: **412cfbd7433e734839771cf7a74a4b9651ae02ff8813e95e847b143afe7895c9**

Documento generado en 09/02/2023 02:14:13 PM

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