

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Para que haya contrato de trabajo se requiere que se demuestre la concurrencia de 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, y c. Un salario como retribución del servicio. /

HECHOS: El problema jurídico en esta instancia se centra en verificar si el demandante cumple con los requisitos previstos en el artículo 23 del CST para determinar si hubo o no contrato de trabajo; de ser este el caso, la sala procederá a analizar si las pretensiones se ajustan a derecho para su reconocimiento.

TESIS: (...) Se encuentra probado que como mínimo, el Sr. Napoleón Yepes Román laboró para la sociedad Multiservicios PyC SAS hasta el 15 de agosto de 2016, fecha que considera la Sala, debe ser adoptada como extremo final de la terminación de la relación laboral. Lo anterior lleva a concluir que la relación de trabajo existente entre las partes tuvo lugar del 9 de junio al 15 de agosto de 2016. Pese lo anterior, considera la Sala que la parte demandante no logró demostrar ni el salario devengado, ni la jornada laboral desempeñada, carga probatoria que radica en cabeza del actor conforme se ha indicado en sentencias en forma reiterada, como lo es la SL 4408 de 2014, SL 1181 de 2018, SL447 de 2019 y SL 102 de 2020, en esta última se señaló: "Conforme a lo reseñado, resulta evidente que el ad quem no incurrió en el equívoco jurídico que le enrostra la censura, toda vez que interpretó correctamente la presunción legal establecida en el artículo 24 del CST que ampara al trabajador. Advirtiendo claramente a quienes le correspondía desvirtuarla y en este asunto no lo hicieron, esto es, a los demandados. (...) En efecto, sobre la carga de la prueba en estos eventos, en sentencia CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 41890, en la que se reiteró lo dicho en la decisión CSJ SL, 5 ago. 2009, rad. 36549, la Corte señaló: [...] resulta de mucha utilidad traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia de 5 de agosto de 2009, radicación 36549, así. "Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal 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 de la terminación del vínculo, entre otros (...). Con el anterior análisis se evidencia, falta de claridad y de prueba de la jornada laboral que desempeñada el actor. Ahora, en lo que respecta al salario devengado, se aseguró en el hecho 4º de la demanda que era de \$383.666 quincenales, lo que equivale a \$767.332 mensuales, no existe prueba que las partes hayan llegado a ese acuerdo de voluntades. Y en ese sentido, al estar demostrado que existieron días donde el actor laboraba menos de la jornada mínima legal diaria de 8 horas, no se puede hacer el reconocimiento del salario mínimo diario y que para el año 2016 era inferior al salario presuntamente devengado por el demandante.

MP. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 31/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: NAPOLEÓN YEPES ROMÁN
DEMANDADO	: MULTISERVICIOS INTEGRADOS PYC SAS
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-03-021-2019-00652-01
RADICADO INTERNO	: 293-23
DECISIÓN	: CONFIRMA ABSOLUCIÓN POR RAZONES DIFERENTES
ACTA NÚMERO	: 327

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se DECLARE que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 9 de junio al 5 de noviembre de 2016; que el demandante trabajó bajo subordinación y tenía un horario asignado por la empresa.

Solicita se CONDENE a la accionada a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones por el tiempo laborado; la indemnización por renuncia motivada; al pago de la compensación en dinero de calzado y vestido de labor; la indemnización y sanción moratoria del art. 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990; solicita que las condenas sean indexadas; y se condene a la accionada en costas procesales.

Como fundamento fáctico de las pretensiones indicó que, el 9 de junio de 2016 las partes suscribieron contrato; la accionada en desarrollo del objeto social que aparece en el certificado de existencia y representación, tiene convenios con otras compañías para las cuales presta servicio de mensajería; el demandante inicio prestando sus servicios como mensajero para la empresa de repuestos automotrices Japón S.A, posteriormente a J&C de Delicias, es decir, durante la semana le prestaba el servicio a dos empresas; el horario era de lunes a jueves de 12 del mediodía a 3pm y de 6pm a 10pm, y los sábados de 12pm a 3pm; mientras prestaba el servicio a J&C Delicias, debía cumplir el reglamento de la empresa como si fuera uno de sus empleados, cumplir los horarios establecidos y en varias ocasiones le llamaron la atención por no estar disponible media hora antes del horario asignado, portar el uniforme y asumir el costo de la gasolina de la moto; el salario era de \$383.666 quincenal.

El 31 de julio de 2016, al terminar su jornada laboral, sufrió un accidente saliendo de la empresa J&C Delicias, que le generó una incapacidad laboral de 5 días, y al finalizar se reincorporó el 5 de agosto de 2016; el 18 de agosto de 2016 sufrió un nuevo accidente que le generó lesión en la mano y fractura de clavícula que le impidió seguir laborando; el actor le notificó a la sociedad Multiservicios PyC SAS y con ocasión a esa lesión fue incapacitado un mes, la cual fue prorrogada hasta el 5 de noviembre de 2016.

Manifiesta que al terminar el periodo de incapacidad el 5 de noviembre de 2016, el demandante tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con la sociedad Multiservicios PyC SAS por los incumplimientos sistemáticos de los pagos al sistema de seguridad social integral. Debido al incumplimiento de la sociedad demandada, el actor acudió al Ministerio del Trabajo para citarlos y exigir el cumplimiento del pago de las incapacidades y la liquidación, pero la empresa envió una comunicación en donde negaba que el actor tuviera un contrato de trabajo y por el contrario era un contrato de prestación de servicios. La sociedad Multiservicios PyC SAS se negó a pagar la liquidación y prestaciones sociales aduciendo la existencia de un contrato de prestación de servicios.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

Multiservicios PyC SAS en su contestación manifiesta que es cierta la celebración de un contrato entre las partes, pero aclara que la modalidad del contrato era de prestación de servicios, tal y como se evidencia en el segundo medio probatorio enunciado por la parte demandante; y el derecho de petición elevado por el actor. Las afirmaciones relativas a haber acudido ante el Ministerio del Trabajo para exigir el cumplimiento de derechos laborales y que la accionada se negó a pagar la liquidación y prestaciones sociales ante la existencia de un contrato de prestación de servicios, considera que no son hechos sino apreciaciones. Niega los demás hechos.

Se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de prescripción, falta de jurisdicción o de competencia, compromiso o cláusula compromisoria, habérsele dado a la demanda un trámite de un proceso diferente al que corresponde (expediente digital 11).

Por medio de auto del 26 de enero de 2022, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín avocó conocimiento en cumplimiento de los Acuerdos PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020 y CSJANTA21-16 de 24 de febrero de 2021 (expediente digital 15).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 31 de agosto de 2023, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad Multiservicios PyC SAS en liquidación judicial simplificada, de todas las pretensiones invocadas en su contra por el demandante. Condenó en costas a la parte actora.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante apela la decisión adoptada en primera instancia, por considerar que se lograron demostrar los requisitos del art. 23 del CST y se demostró la mala fe de la accionada al no asistir a las audiencias programadas.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si hay lugar a revocar la sentencia de primera instancia, por estar demostrados los elementos del art. 23 del CST y la mala fe de la sociedad accionada.

1. De la relación laboral

En primera instancia se concluyó la existencia de una relación de trabajo entre las partes al estar acreditada la prestación personal del servicio desde el 9 de junio de 2016 y sin que ello haya sido controvertido por la sociedad demandada; así mismo ante la existencia de una cláusula de exclusividad, con la que se evidencia que el servicio se prestara en forma personal por el demandante. Lo anterior dio lugar a que en primera instancia aplicara la presunción del art. 24 del CST, sin que ella fuera desvirtuada con la prueba documental aportada por las partes, porque los documentos en donde se relacionan las horas en que prestó el servicio, las ordenes de entrega con la relación de clientes y horarios en las que debían ser cumplidas las entregas y los pagos realizado, de ello se desprende la prestación del servicio y la remuneración, pero no demuestra que la actividad se realizara sin subordinación.

Indicó la A Quo que el extremo inicial admitido por la accionada, fue el 9 de junio de 2016. Pero frente al extremo final, determinó la falta de prueba del extremo final de la relación laboral, toda vez que el demandante aseguró que el 5 de noviembre de 2016 presentó renuncia motivada, pero la accionada no aceptó ni negó esa fecha, sin que exista prueba que constate la afirmación del demandante; el contrato de prestación de servicios fijó un término de 1 año, el cual no concuerda con la fecha determinada en la demanda; las ordenes de servicio aportadas en la contestación permiten inferir la fecha de terminación, porque las órdenes de servicios van del 9 al 30 de junio, de 1º de julio al 30 de agosto, sin que haya prueba de la prestación del servicio con posterioridad a esa fecha; existe constancia de la incapacidad del actor desde el 31 de julio al 5 de noviembre de 2016, pero no hay pruebas que en los días en que no estuvo incapacitado hubiera prestado los servicios, ello es, del 5 al 17 de agosto de 2016, y no hay prueba que haya retornado a sus labores con posterioridad la vencimiento de la última incapacidad del 5 de noviembre de 2016; que tampoco hay

comunicación ni prueba testimonial donde conste que el actor manifestara la intención de terminar el contrato el 5 de noviembre de 2016. Y conforme lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, la carga de probar esos elementos es el trabajador, y en este asunto no se demostró el extremo final de la relación y no es posible determinarlo utilizando el criterio de aproximación por falta de elementos y no hay prueba de aproximación a la fecha señalada en la demanda.

Pues bien, en lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación; tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 5453 de 2018. Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación para efectos de desacreditar dicha presunción, tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias 42167 del 2012, SL 878 de 2013, SL 6868 de 2017 y SL 1905 de 2018, y recientemente la sentencia SL 3847 de 2021 señaló la Corte Suprema de Justicia lo siguiente:

“Esta Sala, en sentencia CSJ SL2879-2019, reiterando lo señalado en providencia CSJ, 24 abr. 2012, rad. 39600, sobre este aspecto, se puntualizó:

«...De lo anterior se extrae que probada la prestación personal del servicio, la subordinación se presume.

Por ende, muy poco le sirve al demandado, para exonerarse de las obligaciones propias del contrato de trabajo, la aceptación de la prestación del servicio de manera continua con la sola negativa de la existencia del contrato de trabajo, o la sola afirmación de que se trató de un contrato de distinta naturaleza.

Si el demandado acepta la prestación del servicio, pero excepciona que lo fue mediante un contrato civil, como sucedió

en el sub lite, le allana el camino el demandante para ubicarse en el supuesto de hecho contenido en el artículo 24 del CST y ampararse en la presunción de que se trató de un contrato laboral. En cuyo evento, el demandado tiene a su cargo desvirtuar la presunción mediante pruebas que demuestren, con certeza, el hecho contrario del elemento de la subordinación, es decir que la prestación personal del servicio se dio de manera independiente.

*En este caso el juez debe proceder al análisis probatorio teniendo en cuenta, como lo ha dicho de antaño la jurisprudencia, "...que no ha sido extraño para la jurisprudencia y la doctrina que en muchas ocasiones se pretende desconocer el contrato de trabajo, debiéndose acudir por el Juzgador al análisis de las situaciones objetivas presentadas durante la relación, averiguando por todas las circunstancias que rodearon la actividad desarrollada desde su iniciación, **teniendo en cuenta la forma como se dio el acuerdo de voluntades, la naturaleza de la institución como tal, si el empleador o institución a través de sus directivos daba órdenes perentorias al operario y como las cumplía, el salario acordado, la forma de pago, cuáles derechos se reconocían, cuál horario se agotaba o debía cumplirse, la conducta asumida por las partes en la ejecución del contrato etc.,** para de allí deducir el contrato real, que según el principio de la primacía de la realidad, cuando hay discordia entre lo que se ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.*

Quiere decir lo anterior que la relación de trabajo no depende necesariamente de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado. Es por ello que la jurisprudencia y la doctrina a la luz del artículo 53 de la Carta Política, se orientan a que la aplicación del derecho del trabajo dependa cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento aparecen circunstancias claras y reales, suficientes para contrarrestar las estipulaciones pactadas por las partes, por no corresponder a la realidad presentada durante el desarrollo del acto jurídico laboral. (...)" (Resalto de la Sala)

Aunado a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia también ha dado aplicación a los indicios contemplados en la Recomendación 198 de la OIT, a efecto de determinar la existencia de relaciones laborales que se traten de ocular. Dichos indicios se recopilaron en la sentencia SL 1489 de 2023, en donde se señaló lo siguiente:

"Al respecto, la Corte ha reconocido que en las relaciones de trabajo pueden presentarse casos dudosos o ambiguos en los que es más complejo determinar si en realidad existió una relación de trabajo. Justamente por ello ha acudido a la recomendación en mención como acertadamente lo hizo el Tribunal, dado que **compila una serie de indicios que permiten examinar la relación laboral desde un contexto más amplio y determinar con meridiana certeza si entre**

las partes existió una relación laboral encubierta (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021). Precisamente en esta última providencia la Corte compiló varios de estos indicios de la siguiente manera:

(...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 pag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020) (...).” (Resalto fuera del texto)

En el presente asunto no existe duda ni fue discutido por la parte accionada la existencia de la relación de trabajo entre las partes, al estar demostrada:

- La prestación personal del servicio del Sr. Napoleón Yepes Román porque como se indicó en primera instancia, se allegó contrato de prestación del servicio donde las partes acordaron que el demandante iniciaba labores el 9 de junio de 2016 y el cargo a desempeñar era el servicio de mensajería (fl. 17 a 20 del expediente digital 02); lo anterior también fue aceptado en el hecho 1º de la contestación de la demanda; y en la cláusula 10 del contrato se pactó un acuerdo de exclusividad en la prestación del servicio (fl. 20).
- Lo anterior genera que se de aplicación a la presunción del art. 24 del CST, estando en cabeza de la sociedad Multiservicios PyC SAS desvirtuar el elemento subordinación, lo que no se logró ante la falta de prueba testimonial que así lo expusiera.
- Y la remuneración por la labor desempeñada se acredita con las ordenes de pago aportadas por la sociedad demanda por los periodos del 9 al 31 de julio y del 6 al 15 de agosto de 2016 (fls. 15 a 29).

Ahora, si bien, en primera instancia se absolvió de las pretensiones de la demanda por no acreditarse el extremo final de la relación laboral, al no existir prueba que la terminación del contrato se haya presentado el 5 de

noviembre de 2016. Afirmación que es acertada en forma parcial, bajo el entendido que no existió carta de terminación del contrato de la que se extraiga la fecha de la renuncia presentada, ni existe prueba testimonial ni documental que ratifique la terminación en el mes de noviembre de 2016, sin embargo, reposa a fls 15 y 16 del expediente digital 08, prueba de la última orden de pago cancelada al actor del periodo comprendido del 6 al 15 de agosto de 2016. En ese sentido, se encuentra probado que como mínimo, el Sr. Napoleón Yepes Román laboró para la sociedad Multiservicios PyC SAS hasta el **15 de agosto de 2016**, fecha que considera la Sala, debe ser adoptada como extremo final de la terminación de la relación laboral.

Lo anterior lleva a concluir que la relación de trabajo existente entre las partes tuvo lugar del **9 de junio al 15 de agosto de 2016**. Pese lo anterior, considera la Sala que la parte demandante no logró demostrar ni el salario devengado, ni la jornada laboral desempeñada, carga probatoria que radica en cabeza del actor conforme se ha indicado en sentencias en forma reiterada, como lo es la SL 4408 de 2014, SL 1181 de 2018, SL447 de 2019 y SL 102 de 2020, en esta última se señaló:

“Conforme a lo reseñado, resulta evidente que el ad quem no incurrió en el equívoco jurídico que le enrostra la censura, toda vez que interpretó correctamente la presunción legal establecida en el artículo 24 del CST que ampara al trabajador. Advirtiendo claramente a quienes le correspondía desvirtuarla y en este asunto no lo hicieron, esto es, a los demandados.

(...)

En efecto, sobre la carga de la prueba en estos eventos, en sentencia CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 41890, en la que se reiteró lo dicho en la decisión CSJ SL, 5 ago. 2009, rad. 36549, la Corte señaló:

[...] resulta de mucha utilidad traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia de 5 de agosto de 2009, radicación 36549, así.

*"Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, **la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario**, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación*

*de derechos, como por ejemplo **el extremo temporal 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 de la terminación del vínculo, entre otros.(...)” (Resalto de la Sala).*

Lo anterior, bajo el entendido que, en el hecho 3º de la demanda, afirmó que su jornada laboral era de lunes a jueves de 12 del mediodía a 3pm y de 6pm a 10pm, y los sábados de 12pm a 3pm. Dicha aseveración implica que el demandante no laboraba 48 horas semanales, en tanto, de lunes a jueves laboraba 7 horas diarias y sábados 3 horas y no laboraba los viernes, lo que reflejan un total de **31 horas semanales**. Pero contrario a lo allí afirmado, reposa en las órdenes de pago las siguientes pruebas:

- Que el demandante en oportunidades laboraba de lunes a jueves menos de las 7 horas diarias aducidas, tal y como ocurrió el lunes 4 de julio de 2016 que laboró 2 horas y 45 minutos; los días 9,10 y 11 de agosto de 2016 (martes, miércoles y jueves) laboró menos de 6 horas el día (fl. 19 del expediente digital 08)
- En otras oportunidades trabajaba más de las 7 horas diarias, tal y como es el caso del martes 19 de julio de 2016 que laboró 11 horas y el 26 de julio de 2016 laboró 10 horas y 30 minutos, pero en la demanda en ningún momento hace referencia a horas extras (fl 22 del expediente digital 08).
- También existe el reporte de trabajo dominical que no fueron invocados en la demanda
- Presuntamente la jornada laboral era de lunes a jueves y sábado, pero los días lunes 20 y martes 21 de junio de 2016 no aparece registrado del cobro de esos días en la orden de servicio (fl. 29).

Con el anterior análisis se evidencia, falta de claridad y de prueba de la jornada laboral que desempeñada el actor.

Ahora, en lo que respecta al salario devengado, se aseguró en el hecho 4º de la demanda que era de \$383.666 quincenales, lo que equivale a \$767.332 mensuales, no existe prueba que las partes hayan llegado a ese acuerdo de voluntades. Y en ese sentido, al estar demostrado que existieron días donde el actor laboraba menos de la jornada mínima legal diaria de 8 horas, no se

puede hacer el reconocimiento del salario mínimo diario y que para el año 2016 era inferior al salario presuntamente devengado por el demandante.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), es por lo que se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia, **pero por razones diferentes** a la expuestas en la sentencia apelada.

Costas en esta instancia en la suma de \$290.000 a cargo del demandante, por no prosperar el recurso de apelación de la parte accionante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA 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 en la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, **pero por razones diferentes** a la expuestas en la sentencia apelada.

SEGUNDO: Costas en esta instancia en la suma de \$290.000 a cargo del demandante, por no prosperar el recurso de apelación de la parte accionante.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Radicado Único Nacional 05-001-31-03-021-2019-00652-01
Radicado Interno 293-23


HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-001-31-03-021-2019-00652-01
Radicado Interno 293-23



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: NAPOLEÓN YEPES ROMÁN
DEMANDADO	: MULTISERVICIOS INTEGRADOS PYC SAS
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-03-021-2019-00652-01
RADICADO INTERNO	: 293-23
DECISIÓN	: CONFIRMA ABSOLUCIÓN POR RAZONES DIFERENTES

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 01 de noviembre de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 01 de noviembre de 2023 a las 5:00pm



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO