

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO-El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitoria. /

HECHOS: La señora María Victoria Ramírez Sánchez interpuso acción judicial en contra de Metroparques Empresa Industrial y Comercial del Estado, pretendiendo se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido. En sentencia del 24 de marzo de 2022, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de terminación del contrato por expiración del plazo pactado, y pago de obligaciones laborales y convencionales propuestas por Metroparques y la absolvió de las pretensiones incoadas en su contra. El problema jurídico a determinar es si la terminación del contrato de la actora en calidad de trabajadora oficial se presentó unilateralmente y sin justa causa por parte de Metroparques y si en consecuencia hay lugar a condenar al pago de la indemnización legal o convencional en favor de la demandante; así como al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales en el que se incluya auxilio de transporte y la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las condenas.

TESIS: (...)Para abordar la cuestión que nos atañe es preciso indicar que la Ley 6 de 1945, reglamentada por el Decreto 2127 de 1945 es el compendio normativo que rige las relaciones individuales de trabajo en el sector público. Los artículos 1 y 2 del Decreto 2127 de 1945 regulan los 3 elementos del contrato de trabajo oficial, y según su artículo 4, se rigen por contrato de trabajo en los niveles Nacional, Departamental y Municipal, las relaciones jurídicas cuyo objeto se relacione con la construcción o sostenimiento de obras públicas. Quienes se encuentren vinculados a las empresas industriales y comerciales del estado, y a las instituciones idénticas a las de los particulares, la regla general es la de trabajador oficial. (...)El artículo citado, recopilado en el artículo 2.2.30.6.1. del Decreto 1083 de 2015, dispone que el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. En la cláusula sexta del contrato de trabajo (...), se dispone de manera expresa que el vínculo termina en cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, y en forma unilateral por cualquiera de los contratantes, de presentarse los eventos de que tratan los artículos 48 y 49 ibídem o por cualquiera de las causales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo. (...)Los artículos 47, 48, 49, 50, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945 reglamentan la forma de terminación de los contratos de trabajo para los trabajadores oficiales, así como las justas causas para ello, normas que también fueron agrupadas en el Decreto 1083 de 2015; el artículo 2.2.30.6.11. (...)De acuerdo con lo expuesto, no es procedente el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa deprecado, en atención a que la terminación del contrato de trabajo se dio por vencimiento del plazo fijo pactado, que constituye una causa legal y no genera indemnización en favor de ninguna de las partes, en tanto que se entiende que las partes concertaron desde el inicio las condiciones de la vinculación y terminación del vínculo. (...) En lo que refiere a la liquidación definitiva de prestaciones sociales de la actora, la parte manifiesta que se hizo sin tener en cuenta el auxilio de transporte y sin tener en cuenta el salario devengado en los seis meses anteriores a la desvinculación. De acuerdo con la documental aportada al proceso, a la actora se le reconoció liquidación definitiva mediante Resolución de Gerencia No.2017500168 del 21 de abril de 2017 (...), en la que se incluyeron los valores de prima de servicios, prima de vacaciones, vacaciones, bonificación por recreación, prima de navidad, cesantías, intereses a las cesantías y dotación, para un total de \$1.687.513. (...)Ahora, en anexo a liquidación (...) de manera previa a presentar los cálculos se relacionaron los factores salariales a

tener en cuenta, que fueron efectivamente devengados por la actora en esa anualidad, discriminando como factores con régimen anualizado “festivos año civil para cesantías (2017)” y “dominicales año civil para cesantías (2017)” y así como los correspondientes a los últimos 6 meses “Festivos últimos 6 meses factor de prima de vacaciones y prima de navidad” y “Dominicales 6 últimos meses, factor prima de vacaciones y prima de navidad”.(...)Seguidamente se evidencian los cálculos proferidos para cada una de las prestaciones reconocidas en la resolución citada, de acuerdo con la fecha de su causación y proporcional por fracción; evidenciando expresamente los factores salariales que se tuvieron en cuenta para cada uno de ellos, en los que claramente aparece el auxilio de transporte, sin que se encuentre error o mella que perjudique los derechos ciertos e irrenunciables de la trabajadora. Por este motivo, se coincide con las conclusiones arrojadas por la juez de instancia y se confirmará también en este punto la sentencia de primera instancia.(...)Como resultado de lo anterior y ante la improsperidad de la reliquidación requerida, no habría lugar a estudiar sobre la imposición de la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo tal como fue solicitado por la parte, sin embargo, es necesario recalcar que el precepto traído a colación por la activa, aplica para las relaciones de trabajo del sector privado más no para los trabajadores oficiales, para quienes la indemnización moratoria generada por el no pago de las prestaciones sociales se funda en el artículo 1° de la Ley 797 de 1949 que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, de manera que no habría sido posible la imposición de tal condena en los términos solicitados por la parte.(...)

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ

FECHA: 18/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, dieciocho (18) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, y John Jairo Acosta Pérez, ante ausencia justificada del Magistrado Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05001 31 05 007 2020 00196 02, promovido por la señora **MARÍA VICTORIA RAMÍREZ SÁNCHEZ**, en contra de **METROPARQUES E.I.C.E.**, con la finalidad de revisar en consulta, la providencia emitida el veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

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 **310** de **2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora María Victoria Ramírez Sánchez interpuso acción judicial en contra de Metroparques Empresa Industrial y Comercial del Estado, pretendiendo se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido, desde el 1° de octubre de 2013 hasta el 1° de abril de 2017, el cual finalizó por causas imputables al empleador. Consecuencialmente, se condene al reconocimiento y pago, de los siguientes conceptos: i) \$528.715 correspondientes a cesantías; ii) \$31.723 por concepto de intereses a las cesantías; iii) \$243.572 de vacaciones; iv) \$528.715 correspondientes a prima de servicios; v) \$324.592 por concepto de prima de vacaciones; vi) \$331.351 de prima de navidad; vii) \$32.476 correspondientes a la bonificación por recreación; y viii) \$131.900 por concepto de dotación. Igualmente, se ordene a reconocer y pagar la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y \$38.776.344 correspondientes a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Indexación de todas las condenas, y costas procesales (C01 PDF02 pág.3).

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que, el 1° de octubre de 2013 comenzó a laborar con la empresa demandada, por medio de un contrato a término fijo por 6 meses, desempeñándose como auxiliar de cocina denominado Auxiliar Operativo Grado 09, en el establecimiento de comercio Parque Norte, con una asignación básica mensual de \$765.354. Afirmó que, trabajó más de lo inicialmente pactado en el contrato, sin ser llamada a renovar el contrato durante la vigencia laboral. Expresó que, el 1° de abril de 2017, se

dio por terminada la relación laboral, por parte del gerente de la accionada, habiendo sido notificada de la terminación el 31 de marzo de 2017. El 21 de abril de 2017, a través de Resolución de gerencia N° 20175000168 se realizó la liquidación de las prestaciones sociales. El 16 de marzo de 2020 presentó derecho de petición, solicitando la reliquidación de las prestaciones sociales, con base al salario que ganaba según las colillas de pago de los últimos 6 meses laborados, del cual, obtuvo una respuesta negativa, indicándole que, se había realizado la liquidación de manera correcta (C01 PDF02 pág.2).

Metroparques allegó oportunamente contestación a la demanda, y aceptó la fecha de vinculación de la actora el 1 de octubre de 2013 por medio de un contrato a término fijo por 6 meses, que se prorrogó automáticamente hasta el día 1° de abril de 2017, fecha en la que se dio por terminado por expiración del plazo pactado, lo anterior, de acuerdo al inciso 2° del artículo 43 del Decreto 2127 de 1945; aceptó además el cargo desempeñado y el salario básico anunciado; alegó que, no se puede considerar como una terminación sin justa causa, sino como una forma de terminación legal del vínculo contractual. Alegó que, respecto de los trabajadores oficiales, no existe norma alguna que establezca que el empleador público deba dar aviso al trabajador oficial, con una determinada anticipación, la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo pactado. Refirió que, la liquidación de las prestaciones sociales fue realizada de acuerdo a las normas legales y convencionales que regulan el empleo público acorde a la naturaleza jurídica de la Entidad. Presentó oposición a las pretensiones, formuló como previa la excepción de prescripción y elevó los medios exceptivos de *“Terminación del contrato por expiración del plazo pactado”*; *“Pago de obligaciones laborales y convencionales”*; *“Falta de causa o título jurídico para el pago de las indemnizaciones contenidas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo”*; *“Temeridad y mala fe de la parte demandante”*; y *“Prescripción”* (C01 PDF19).

En sentencia del 24 de marzo de 2022, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de *Terminación del contrato por expiración del plazo pactado, y Pago de obligaciones laborales y convencionales* propuestas por Metroparques y la absolvió de las pretensiones incoadas en su contra (C01 PDF53).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El procurador judicial de Metroparques, presentó alegatos de conclusión, solicitando se confirme la decisión de primera instancia, haciendo especial énfasis, en que la accionante se encontraba inmersa en un régimen especial, y plasmando el conflicto al artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, en donde se contempla la terminación del contrato por expiración del plazo pactado o presuntivo, teniendo de presente que, el preaviso de 30 días del que habla el Código Sustantivo del Trabajo únicamente es aplicable a trabajadores particulares y/o privados. Asimismo, anunció que, en la liquidación realizada a la accionante, fue tenido en cuenta el auxilio de transporte para las prestaciones que así lo exigiese, según la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Metroparques y Sintrametroparques. Advirtió que, la señora Ramírez Sánchez no interpuso recurso de reposición al acto administrativo, mediante el cual se le notificó la liquidación de sus prestaciones sociales (C02 PDF12).

PROBLEMA JURÍDICO

Aceptada la existencia de una relación laboral y sus extremos temporales, el problema jurídico a determinar en la presente es si la terminación del contrato de la actora en calidad de trabajadora oficial se presentó unilateralmente y sin justa causa por parte de Metroparques y si en consecuencia hay lugar a condenar

al pago de la indemnización legal o convencional en favor de la demandante; así como al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales en el que se incluya auxilio de transporte y la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las condenas.

CONSIDERACIONES

El artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 dispone que “*Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.*”, la consulta allí referida es una institución que tiene por objeto garantizar los derechos de las personas involucradas en un proceso, en cuyo favor se conduce, y está destinada a que el superior revise oficiosamente las sentencias proferidas por el *a quo*. En consecuencia, procederá esta Sala a revisar la sentencia en su integridad.

Para abordar la cuestión que nos atañe es preciso indicar que la Ley 6 de 1945, reglamentada por el Decreto 2127 de 1945 es el compendio normativo que rige las relaciones individuales de trabajo en el sector público. Los artículos 1 y 2 del Decreto 2127 de 1945 regulan los 3 elementos del contrato de trabajo oficial¹, y según su artículo 4, se rigen por contrato de trabajo en los niveles Nacional, Departamental y Municipal, las relaciones jurídicas cuyo objeto se relacione con la construcción o sostenimiento de obras públicas. Quienes se encuentren vinculados a las empresas industriales y comerciales del estado, y a las instituciones idénticas a las de los particulares, la regla general es la de trabajador oficial.

¹ Actividad personal del trabajador, subordinación y salario.

Se encuentra fuera de discusión que Metroparques es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Municipal, por ende, frente a la modalidad de vinculación de su personal, se aplica el artículo 292 del Decreto 1333 de 1986², que determina que en éste tipo de entidades, los servidores públicos municipales son por regla general trabajadores oficiales. Debiéndose destacar que, para la configuración de un contrato de trabajo oficial, deben concurrir i) la actividad personal, ii) subordinación y iii) remuneración. La hermenéutica de los artículos 2 y 20 del Decreto 2127 de 1945, denotan la presunción de existencia de un contrato de trabajo oficial, en presencia de una actividad personal remunerada.

En el presente proceso se tiene como cierta la vinculación de la señora María Victoria Ramírez Sánchez como Auxiliar Operativo Grado 09 en favor de Metroparques, desde el 1 de octubre de 2013, como bien consta en el contrato individual de trabajo anexo a la demanda (C01 PDF02 pág.9), consta en la cláusula segunda que se celebra por término fijo por un período de 6 meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

El artículo citado, recopilado en el artículo 2.2.30.6.1. del Decreto 1083 de 2015, dispone que el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. En la cláusula sexta del contrato de trabajo (C01 PDF02 pág.9), se dispone de manera expresa que el vínculo termina en cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, y en forma unilateral por cualquiera de los contratantes, de presentarse los eventos de que tratan los artículos 48 y 49 ibídem o por cualquiera de las causales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

² Régimen Municipal

Los artículos 47, 48, 49, 50, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945 reglamentan la forma de terminación de los contratos de trabajo para los trabajadores oficiales, así como las justas causas para ello, normas que también fueron agrupadas en el Decreto 1083 de 2015; el artículo 2.2.30.6.11. de esta compilación, dispone:

“Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3o. del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.
8. Por sentencia de autoridad competente.” (subrayas por fuera del texto original)

En misiva del 31 de marzo de 2017 (C01 PDF02 pág.30) se le comunicó el vencimiento del contrato de trabajo el 1 de abril del mismo año, así como la intención de no darlo por renovado, se duele la actora en el escrito de demanda que la notificación se hubiere producido un día antes de su finiquito.

Frente a este supuesto de hecho, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que, según lo normado por el Decreto 2127 de 1945, para la finalización del contrato de los trabajadores oficiales no se exige que el empleador entregue un preaviso con antelación al vencimiento del plazo pactado o presuntivo, como sí ocurre con los trabajadores particulares, por lo que esta determinación no constituye una decisión unilateral y sin justa causa de la accionada, sino un modo de terminación legal que no genera la obligación de indemnizar. Al respecto, la sentencia CSJ SL, 21 feb.2005, rad.23957, expresó:

La acusación olvida una cuestión elemental: el acuerdo de voluntades orientado a terminar un contrato de trabajo no debe ni puede generar indemnización alguna. En los contratos a término indefinido, ese acuerdo pone de presente que las partes contratantes, al unísono, le ponen término final al vínculo. Y desde luego, no cabe indemnización alguna. En los contratos a término fijo ocurre lo mismo, sólo que el acuerdo extintivo se hace desde el mismo momento en que las partes conciertan las condiciones de su vinculación, determinando la fecha de la expiración del contrato; y por eso tal acuerdo inicial surte efectos sin que quepa indemnización alguna. Obsérvese, en adición a lo anterior, que en los contratos a término fijo, una de las partes puede manifestarle a la otra que no tiene intención de continuar con la vinculación, y que esa declaración de no prorrogar el contrato, cuando viene de una sola de las partes, sólo es unilateral en apariencia, porque dentro del marco integral del contrato es el acuerdo mismo.

El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral.

De acuerdo con lo anterior, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales. **Y como la expiración del plazo pactado o la expiración del plazo presumido por la ley, implican acuerdo de voluntades, no puede asimilarse este modo de terminación del contrato con los que no lo conllevan** y es por eso por lo que la constante jurisprudencia de la Corte ha dicho que respecto de otros modos de terminación legal del contrato, como el cierre de la empresa, hay lugar a las indemnizaciones legales, porque esas indemnizaciones las impone la ley en los casos en que no hay justa causa, pero las descarta, se repite, cuando hay acuerdo de voluntades dirigido a terminar el contrato. (negrita por fuera del texto original)

Posición que se vio reflejada en sentencia SL1707-2023, en la que se estimó:

Por otro lado, el precedente de la Sala ha sido claro en señalar que *«el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno»*, debe entenderse celebrado por periodos de seis en seis meses, **de manera que puede ser terminado por la expiración del**

plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 (CSJ SL2717-2018, SL030-2018).

De acuerdo con lo expuesto, no es procedente el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa deprecado, en atención a que la terminación del contrato de trabajo se dio por vencimiento del plazo fijo pactado, que constituye una causa legal y no genera indemnización en favor de ninguna de las partes, en tanto que se entiende que las partes concertaron desde el inicio las condiciones de la vinculación y terminación del vínculo.

Así entonces se confirmará la sentencia en este sentido.

En lo que refiere a la liquidación definitiva de prestaciones sociales de la actora, la parte manifiesta que se hizo sin tener en cuenta el auxilio de transporte y sin tener en cuenta el salario devengado en los seis meses anteriores a la desvinculación. De acuerdo con la documental aportada al proceso, a la actora se le reconoció liquidación definitiva mediante Resolución de Gerencia No.2017500168 del 21 de abril de 2017 (C01 PDF19 pág.81), en la que se incluyeron los valores de prima de servicios, prima de vacaciones, vacaciones, bonificación por recreación, prima de navidad, cesantías, intereses a las cesantías y dotación, para un total de \$1.687.513.

Ahora, en anexo a liquidación (C01 PDF19 págs.83 a 85) de manera previa a presentar los cálculos se relacionaron los factores salariales a tener en cuenta, que fueron efectivamente devengados por la actora en esa anualidad, discriminando como factores con régimen anualizado “festivos año civil para cesantías (2017)” y “dominicales año civil para cesantías (2017)” y así como los correspondientes a los últimos 6 meses “Festivos últimos 6 meses factor de prima de vacaciones y prima de navidad” y “Dominicales 6 últimos meses, factor prima de vacaciones y prima de navidad”.

Seguidamente se evidencian los cálculos proferidos para cada una de las prestaciones reconocidas en la resolución citada, de acuerdo con la fecha de su causación y proporcional por fracción; evidenciando expresamente los factores salariales que se tuvieron en cuenta para cada uno de ellos, en los que claramente aparece el auxilio de transporte, sin que se encuentre error o mella que perjudique los derechos ciertos e irrenunciables de la trabajadora. Por este motivo, se coincide con las conclusiones arrojadas por la juez de instancia y se confirmará también en este punto la sentencia de primera instancia.

Como resultado de lo anterior y ante la improsperidad de la reliquidación requerida, no habría lugar a estudiar sobre la imposición de la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo tal como fue solicitado por la parte, sin embargo, es necesario recalcar que el precepto traído a colación por la activa, aplica para las relaciones de trabajo del sector privado más no para los trabajadores oficiales, para quienes la indemnización moratoria generada por el no pago de las prestaciones sociales se funda en el artículo 1° de la Ley 797 de 1949 que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, de manera que no habría sido posible la imposición de tal condena en los términos solicitados por la parte. Al respecto las sentencias SL 1896-2023; SL2675-2022; SL 2614-2021; entre otras.

Conforme lo anterior, habrá lugar a confirmar de manera íntegra la sentencia que se conoce bajo el grado jurisdiccional de consulta.

DE LAS COSTAS

Sin costas en esta instancia ante el conocimiento del proceso en Consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia objeto de consulta.

SEGUNDO: 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

Ausente con permiso justificado

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**

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: **031157a48880703e5372c8655b729ae410784d555cd019e6ba834ee79f455223**

Documento generado en 18/10/2024 01:13:35 PM

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