

TEMA: CONTRATO A TÉRMINO FIJO- Si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente. Tratándose de contratos a término fijo inferior de un año, únicamente pueden prorrogarse por 3 períodos iguales o inferiores. El empleador debe informar mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado, si es el caso, la no prórroga del contrato.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, a partir del 31 de agosto de 2015, el cual se prorrogó hasta el 30 de diciembre de 2017, finalizando a través de un despido injusto el 30 de junio de 2017, de manera subsidiaria, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, a partir del 31 de agosto de 2015, el cual se prorrogó hasta el 30 de agosto de 2017, finalizando mediante despido injusto el 30 de junio de 2017. En consecuencia, que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, así como también a reconocer y pagar las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios vacaciones proporcionales por el tiempo que faltaba para la terminación del contrato y la indexación. En sentencia de primera instancia el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín absolvió a I-Consult Infraestructura Sostenible S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones promovidas por el demandante. Debe la sala dilucidar si el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes se prorrogó hasta el 30 de diciembre de 2017, o en subsidio, hasta el 30 de agosto de 2017 y si de ser el caso, si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: Sea lo primero acotar que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, dispone que (...) tratándose de contratos a término fijo inferior de un año, únicamente pueden prorrogarse por 3 períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el plazo de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente. (...) en el presente asunto tenemos que entre el señor Fernando de Jesús Campuzano Orozco y la empresa I-Consult S.A.S. se celebró un contrato de trabajo a término fijo con duración inicial de 10 meses, mismo que empezó a ejecutarse desde el 31 de agosto de 2015, y se extendió hasta el 30 de junio de 2016 (...) Seguidamente, el 18 de mayo de 2016 las partes deciden prorrogar el contrato de trabajo por un lapso de dos meses, cuya fecha de finalización sería el 30 de agosto de 2016. (...) Ahora, la controversia surge en torno del alcance del documento suscrito el 18 de mayo de 2016, puesto que mientras el trabajador considera que ello no fue una prórroga sino una ampliación del término inicial pactado, es decir, que pasó de tener un contrato a término fijo de 10 meses a un año, y que por ello, las prórrogas sucesivas debían serlo de un año, o que, de no salir avante la anterior aspiración, debía tenerse la ampliación de los dos meses como la primera prórroga, y que en ese orden, la segunda y tercera prórroga debía serlo también por un lapso de dos meses, al cabo del cual, debía seguirse prorrogando por un año, extendiéndose el extremo final del plazo o periodo contractual, a su criterio, hasta el 30 de agosto de 2017, o 30 de diciembre de 2017, respectivamente. Por su parte, la entidad empleadora, aduce que el documento suscrito el 18 de mayo de 2016 constituye la primera prórroga, y ante el silencio de las partes se generó la segunda prórroga por el término inicialmente pactado, esto es, por 10 meses, cuya finalización fue el 30 de junio de 2017. (...) De este modo (...) aplicando lo dispuesto en el artículo 46 del CST, el pacto del 18 de mayo de 2016 rotulado como “ampliación contrato de trabajo”, en realidad constituye la primera prórroga al contrato a término fijo inferior a un año suscrito por las partes, pues debe tenerse en cuenta que el contrato de diez meses celebrado por las partes corría del 31 de agosto de 2015 hasta el 30 de junio de 2016, y estando dentro del término legal previsto para el efecto, antes del vencimiento de aquel se presentó por el empleador la primera prórroga de dos meses, pues aquel documento fue

comunicado y firmado por el actor mucho antes del término mínimo de los 30 días (18 de mayo de 2016) a la fecha de finalización del contrato inicial (30 de junio de 2016) (...) Ahora, el hecho de que la primera prórroga haya sido de dos meses, ello no conduce a entender que las siguientes prórrogas debían serlo por ese mismo lapso, pues de conformidad con el artículo 46 del CST, cuando la duración del contrato es inferior a un año, se pueden hacer tres prórrogas por periodos iguales o inferiores, que fue lo que precisamente aconteció, dado que el contrato suscrito fue de 10 meses, y su primera prórroga lo fue de dos meses, esto es, se prorrogó por un lapso inferior al inicialmente pactado. (...) Así las cosas, como en el caso de autos, no se evidencia que las partes contractuales antes del 30 de julio de 2016 hayan comunicado la determinación de no prorrogar el contrato, el mismo se prorrogó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado, esto es, por el lapso de 10 meses, lo que significa que la segunda prórroga va desde el 31 de agosto de 2016 hasta el 30 de junio de 2017. Y como el empleador comunicó al actor el 26 de mayo de 2017 que no daría continuidad al contrato, esto es, que decidió no seguir prorrogándolo, se deduce que el contrato de trabajo a término fijo finalizó por expiración del plazo fijo pactado, de conformidad con el literal c) del artículo 61 del CST.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 17/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-020-2018-00126-01 (O2-23-107)
Demandante: FERNANDO DE JESÚS CAMPUZANO OROZCO
Demandado: I-CONSULT INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE S.A.S.
Procedencia: JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No 052
Asunto: CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **FERNANDO DE JESÚS CAMPUZANO OROZCO** en contra de **I-CONSULT INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE S.A.S**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-020-2018-00126-01 (O2-23-107).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. El señor FERNANDO DE JESÚS CAMPUZANO OROZCO, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de I-CONSULT INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE S.A.S., en procura de que se declare como pedimento principal que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, a partir del 31 de agosto de 2015, el cual se prorrogó hasta el 30 de diciembre de 2017, finalizando a través de un despido injusto el 30 de junio de 2017; de manera subsidiaria, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, a partir del 31 de agosto de 2015, el cual se prorrogó hasta el 30 de agosto de 2017, finalizando mediante despido injusto el 30 de junio de 2017. En consecuencia, que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto de conformidad con el artículo 64 del CST, así como también a reconocer y pagar las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios,

vacaciones proporcionales por el tiempo que faltaba para la terminación del contrato, la indexación, y las costas procesales.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, indicó que inició a laborar desde el 31 de agosto de 2015 a través de la suscripción de un contrato a término fijo de diez meses, para desempeñar el cargo de inspector de obras civiles, pactando una remuneración de \$2.500.000 mensuales, más prima de localización no constitutiva de salario por valor de \$1.000.000; que el 18 de mayo de 2016 el empleador amplió el término del contrato por dos meses más, extendiéndose hasta el 30 de agosto de 2016; que la ampliación de los dos meses debe tenerse en cuenta como una primera prórroga del contrato a término fijo, extendiéndose la tercera prórroga del 31 de noviembre de 2016 al 30 de diciembre de 2016, luego de la cual, debía prorrogarse el contrato por el término de un año, es decir, del 31 de diciembre de 2016 al 30 de diciembre de 2017, ello por cuanto después de la tercera prórroga la renovación automática es por el término de un año; que pese a lo anterior, el 26 de mayo de 2017 el empleador terminó el contrato de trabajo, aduciendo erradamente que el vencimiento del plazo pactado era el 30 de junio de 2017; que el contrato que inicialmente se suscribió el 31 de agosto de 2015, con duración de diez meses, es decir, hasta el 30 de junio de 2016, se debe entender ampliado por dos meses más con la carta del 18 de mayo de 2016, esto es, hasta el 30 de agosto de 2016, y su primera prórroga anual debe entenderse por el lapso de un año, esto es, del 31 de agosto de 2016 hasta el 30 de agosto de 2017, pero como fue terminado el 30 de junio de 2017, se configura el despido sin justa causa; que el 30 de junio de 2017 le fue entregada la liquidación final de prestaciones sin que se hubiere incluido la indemnización por despido sin justa causa. (Fols. 2 a 7 archivo No 01).

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 11 de abril de 2018 (fl. 24 y 25 archivo No 01), ordenando su notificación y traslado a la accionada **I-Consult Infraestructura Sostenible S.A.S.** quien una vez notificada (Fols. 44 archivo No 01), contestó la demanda el 27 de enero de 2020 (Fols. 45 a 53 archivo No 01), oponiéndose a las pretensiones incoadas, tras considerar que es errónea la interpretación del demandante frente a las prórrogas de los contratos a término fijo, ya que el hecho de que el empleador haya ampliado el contrato inicial por dos meses, no significa el nacimiento a la vida jurídica de un nuevo contrato con la modificación de las condiciones contractuales del contrato inicial, sino que se trata de una renovación o prórroga al contrato inicial, y por tanto, el contrato finalizó por vencimiento del plazo pactado, siendo improcedentes las pretensiones condenatorias enarboladas por el actor. Como excepciones de mérito propuso las que rotuló ausencia de causa petendi e inexistencia del derecho reclamado; y temeridad o mala fe.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 25 de abril de 2023 (Fls. 1 a 4 archivo No 11 y link de audiencia virtual), con la que el cognoscente de instancia declaró probada la excepción de ausencia de causa pretendí e inexistencia del derecho reclamado, absolviendo a I-Consult Infraestructura Sostenible S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones promovidas por el demandante, gravándolo en costas.

En sustento de la decisión, en primer término resaltó los elementos esenciales del contrato de trabajo previstos en los artículos 22 y 23 del CST, así como las modalidades de contratos de trabajo, particularmente el contrato a término fijo y sus prórrogas, así como su terminación, en atención a lo dispuesto en los artículos 32, 46 y 61 del CST.

De igual modo, estimó que entre las partes se suscribió un contrato inicial por un lapso de diez meses comprendido entre el 31 de agosto de 2015 hasta el 31 de junio de 2016, y que el 18 de mayo de 2016 se efectuó una primera prórroga por dos meses, entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de agosto de 2016, y en vista de que antes de finalizar esta primera prórroga no existe comunicación o preaviso, se dio una segunda prórroga automática por 10 meses, desde el 01 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017. Puntualizó además que, como el 26 de mayo de 2017 se le comunicó al actor que el contrato no se prorrogaría más allá del 30 de junio de 2017, se entienden que el mismo finalizó por vencimiento del plazo pactado, de conformidad con los artículos 46 y 61 del CST, aunado a que, tal comunicación fue notificada al actor con más de 30 días de antelación al vencimiento del plazo fijo pactado.

Así las cosas, concluyó que en los contratos a término fijo inferiores a un año, la prórroga automática es igual al periodo inicialmente pactado, por lo que no podría dársele la razón al actor al considerar que la segunda prórroga debía serlo de dos meses como la primera prórroga, o subsidiariamente que la segunda prórroga debía serlo de un año, pues tal interpretación no se desprende de la norma, ni tampoco se plantea en precedente jurisprudencial alguno, razón por la cual, la terminación del contrato se dio por finalización del plazo fijo pactado y no sin justa causa como lo pretende el demandante.

1.4 Grado jurisdiccional de consulta. La decisión no fue recurrida por las partes, por lo que, se envió en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El grado jurisdiccional de consulta fue admitido por ésta corporación el 23 de mayo de 2023 (carp. 02, doc. 02), y mediante auto del 30 de mayo de 2023 (carp. 03, doc. 03), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la parte demandante presenta alegatos, en los que recuesta que se revoque

la decisión de instancia, dado que la finalización del contrato aconteció en vigencia de la prórroga del contrato de trabajo, mismo que se extendía hasta el 30 de diciembre de 2017.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Grado jurisdiccional de consulta. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, de conformidad con lo consagrado en el artículo 69 del C.P.L. y S.S., para lo cual se plantea el estudio los siguientes problemas jurídicas:

2.2 Problema Jurídico. El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: ¿Si el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes se prorrogó hasta el 30 de diciembre de 2017, o en subsidio, hasta el 30 de agosto de 2017? En caso positivo ¿Si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, el contrato de trabajo celebrado entre las partes lo fue a término fijo inferior a un año, su primera prórroga fue de dos meses, y la segunda prórroga por el lapso fijado inicialmente pactado, esto es, por 10 meses más, y como quiera que fue preavisado el actor mediante comunicación de no prórroga con antelación superior a los 30 días mínimos para finalizar la segunda prórroga, no hay lugar a considerar que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, como lo pregona el actor, debiéndose confirmar la decisión absolutoria, de conformidad con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Contrato de trabajo a término fijo- prórrogas. Sea lo primero acotar que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, dispone que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito; si su duración es de 1 a 3 años puede ser renovado indefinidamente; si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente; sin embargo, tratándose de contratos a término fijo inferior de un año, únicamente pueden prorrogarse por 3 períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el plazo de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Sobre esta modalidad contractual, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL15610, radicación No 48879 del 19 de octubre de 2016, pregona que: *“esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas*

modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado”.

Sobre la correcta intelección del artículo 46 del CST, resulta oportuno traer a colación la sentencia SL2796-2022, en la que se adoctrinó que:

*“Sin embargo, en lo que corresponde al meollo del asunto, la Sala considera que, del artículo 46 del CST, objeto de estudio, no se desprende que las partes tengan prohibido acordar, al mismo tiempo de la fijación del término inicial del contrato, una prórroga del término fijo pactado, lo cual fue lo que sucedió en el caso de autos. Inclusive, dicho precepto reconoce a las partes la potestad de renovar el contrato indefinidamente (previsión que fue declarada executable mediante sentencia CC C-588-95) y establece que, si las partes no deciden preavisarlo con una antelación no inferior a 30 días, **opera la renovación automática por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente**¹”*

Con los anteriores basamentos legales y jurisprudenciales, en el presente asunto tenemos que entre el señor Fernando de Jesús Campuzano Orozco y la empresa I-Consult S.A.S. se celebró un contrato de trabajo a término fijo con duración inicial de 10 meses, mismo que empezó a ejecutarse desde el 31 de agosto de 2015, y se extendió hasta el 30 de junio de 2016 (Fol. 12 a 14 archivo No 01), cuya existencia no se discute ni su suscripción ni su validez, pues el actor en el interrogatorio confesó que fue contratado a través de un contrato a término fijo, cifrando su inconformidad sobre las prórrogas que tuvo tal contrato. Seguidamente, el 18 de mayo de 2016 las partes deciden prorrogar el contrato de trabajo por un lapso de dos meses, cuya fecha de finalización sería el 30 de agosto de 2016 (Fol. 17 archivo No 01).

Ahora, la controversia surge en torno del alcance del documento suscrito el 18 de mayo de 2016, puesto que mientras el trabajador considera que ello no fue una prórroga sino una ampliación del término inicial pactado, es decir, que pasó de tener un contrato a término fijo de 10 meses a un año, y que por ello, las prórrogas sucesivas debían serlo de un año, o que, de no salir avante la anterior aspiración, debía tenerse la ampliación de los dos meses como la primera prórroga, y

¹ La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991, proferida con arreglo a la competencia que se le atribuyó en virtud del artículo 24 transitorio de la Constitución, declaró exequibles los apartes "y así sucesivamente", pertenecientes a los numerales 1 y 2 del art. 3 de la ley 50 de 1990, que subrogó el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo. En dicha oportunidad, dijo la Corte Suprema, respecto de la «tácita reconducción»: «Explicado así el alcance del artículo 46 del C.S.T. no se ve como pueda quebrantar el artículo 17 de la C.N. de 1886 (hoy art. 53 C.N. de 1991), porque en ninguna situación de desprotección se coloca al trabajador. Antes por el contrario y en aras de la seguridad jurídica de él y también de su empleador se consagra la renovación automática del contrato en caso de silencio de las partes, ocurrido con una antelación de un mes a la fecha de su expiración»

que en ese orden, la segunda y tercera prórroga debía serlo también por un lapso de dos meses, al cabo del cual, debía seguirse prorrogando por un año, extendiéndose el extremo final del plazo o periodo contractual, a su criterio, hasta el 30 de agosto de 2017, o 30 de diciembre de 2017, respectivamente. Por su parte, la entidad empleadora, aduce que el documento suscrito el 18 de mayo de 2016 constituye la primera prórroga, y ante el silencio de las partes se generó la segunda prórroga por el término inicialmente pactado, esto es, por 10 meses, cuya finalización fue el 30 de junio de 2017.

Así las cosas, la razón está del lado del empleador, tal como también lo consideró el juez de instancia, dado que, aplicando lo dispuesto en el artículo 46 del CST, el pacto del 18 de mayo de 2016 rotulado como “ampliación contrato de trabajo”, en realidad constituye la primera prórroga al contrato a término fijo inferior a un año suscrito por las partes, pues debe tenerse en cuenta que el contrato de diez meses celebrado por las partes corría del 31 de agosto de 2015 hasta el 30 de junio de 2016, y estando dentro del término legal previsto para el efecto, antes del vencimiento de aquel se presentó por el empleador la primera prórroga de dos meses, pues aquel documento fue comunicado y firmado por el actor mucho antes del término mínimo de los 30 días (18 de mayo de 2016) a la fecha de finalización del contrato inicial (30 de junio de 2016), y de su contenido se puede inferir que la voluntad de las partes no fue extender el término inicialmente pactado de diez meses a un año, sino que se prorrogó el mismo por un lapso de dos meses más, sin que, el simple rótulo de “ampliación contrato” haga entender que existió una modificación al término inicial del contrato a término fijo, máxime, si el mismo actor en el interrogatorio de parte confesó que se trató de una prórroga.



Ahora, el hecho de que la primera prórroga haya sido de dos meses, ello no conduce a entender que las siguientes prórrogas debían serlo por ese mismo lapso, pues de conformidad con el artículo 46 del CST, cuando la duración del contrato es inferior a un año, se pueden hacer tres prórrogas por periodos iguales o inferiores, que fue lo que precisamente aconteció, dado que el contrato suscrito fue de 10 meses, y su primera prórroga lo fue de dos meses, esto es, se prorrogó por un lapso inferior al inicialmente pactado. Frente a la segunda prórroga, acota la Sala que, la finalización del contrato con la primera prórroga iba hasta el 30 de agosto de 2016, por lo que, tenían las partes hasta el 30 de julio de 2016 para comunicar la determinación de no

prorrogar el contrato, de lo contrario, el contrato se prorroga automáticamente “por un periodo igual al inicialmente pactado”, es decir, por el término fijado en el contrato matriz o genitor y no por el fijado en la primera prórroga como mal lo entiende la apoderada judicial del actor.

Así las cosas, como en el caso de autos, no se evidencia que las partes contractuales antes del 30 de julio de 2016 hayan comunicado la determinación de no prorrogar el contrato, el mismo se prorrogó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado, esto es, por el lapso de 10 meses, lo que significa que la segunda prórroga va desde el 31 de agosto de 2016 hasta el 30 de junio de 2017. Y como el empleador comunicó al actor el 26 de mayo de 2017 (Fol. 18 archivo No 01) que no daría continuidad al contrato, esto es, que decidió no seguir prorrogándolo, se deduce que el contrato de trabajo a término fijo finalizó por expiración del plazo fijo pactado, de conformidad con el literal c) del artículo 61 del CST. Nótese que, la comunicación del 26 de mayo de 2017 entregada y firmada por el demandante, fue antes de los 30 días previos a la finalización de la segunda prórroga, esto es, 30 de junio de 2017. Ello indica, que la pretensión consecencial de indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo no salga a flote.

Colofón de lo anterior, dado que la razón está del lado del cognoscente de instancia, se procederá con la confirmación del fallo de primer grado, pues la intelección del contenido y alcance del artículo 46 del CST que propone la parte actora no está llamada a prosperar.

2.5 Costas. En segunda instancia no se impondrá costas dado que la decisión se revisó en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora. Las de primera se confirman, dado que la parte actora fue vencida en el proceso.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de abril del 2023 proferida por el Juzgado veinte Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con la motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogíendose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

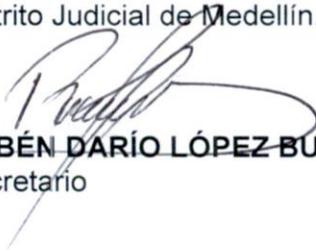

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario