

TEMA: EL SALARIO - Es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido, por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. / **SANCIÓN MORATORIA** - No se impone de manera automática, en tanto la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. /

HECHOS: La promotora aspira a que una vez declarada la existencia de una relación laboral con la demandada, se ordene la reliquidación de las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social, teniendo como base el salario realmente devengado que incluye un auxilio de formación percibido de manera habitual. El a quo declaró probadas las excepciones formuladas por la demandada, absolviéndola las pretensiones en su contra. Corresponde a la sala determinar si el referido auxilio recibido por la demandante tuvo incidencia salarial que dé lugar a revisar si hay lugar o no a los reajustes pretendidos.

TESIS: Es importante precisar que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido, por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, lo que se define no solo desde la habitualidad del pago y la proporcionalidad respecto del total de los ingresos, sino que el criterio conclusivo está arraigado al destino, por lo que si las sumas recibidas retribuyen la actividad laboral contratada serán salario, lo que se ha constituido en una presunción susceptible de ser derruida por la parte empleadora cuando demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda, debiendo en ese orden, darse análisis a cada circunstancia particular, lo que no se agota con la contemplación del pacto de exclusión salarial, sino que debe confrontarse con la verdadera esencia del rubro, puesto que aun cuando el artículo 128 del CST permite que tanto empleadores como trabajadores acuerden que ciertos auxilios no posean carácter retributivo, además que ese pacto debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, ello no corresponde a una autorización para despojar de la incidencia salarial a pagos que en realidad la tienen, y en esa línea, no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos por el solo pacto de las partes contratantes, pues para que eso ocurra, debe existir un fundamento concreto frente a que ese pago en efecto, tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y que, por tanto, su carácter es no remunerativo. (...) La interpretación que la alta Corporación ha dado a los artículos 127 y 128 del estatuto del trabajo, no resulta posible validar que, a través de un acuerdo, se disponga que un rubro no retribuye directamente el servicio, cuando real y materialmente si lo hace, pues ello se ha considerado como un recurso para permitir maniobras dirigidas a desagregar el salario ordinario, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (...) En este punto, debe precisarse que es verdad que las sanciones contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no se imponen de manera automática, en tanto la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 02/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, dos (2) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y saneado los inconvenientes presentados para acceder al audio de la audiencia, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por SILVIA NORA LÓPEZ VELÁSQUEZ en contra de SERVIENTREGA S.A. (Radicado 05001-31-05-023-2019-00436-01).

ANTECEDENTES

La promotora aspira a que una vez declarada la existencia de una relación laboral con la demandada, se ordene la reliquidación de las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social, teniendo como base el salario realmente devengado que incluye un auxilio de formación percibido de manera habitual, junto con las indemnizaciones de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la indexación y las costas del proceso.

Tales pretensiones las fundamentó en que con la demandada estuvo vinculada laboralmente entre el 29 de mayo de 1997 y el 24 de enero de 2017, fecha última en la que se dio por terminado el contrato sin justa causa. Se desempeñó en el cargo de “auxiliar logística”, devengando un salario variable. Explicó que de manera habitual su empleadora le canceló desde el inicio de la relación un valor de \$85.000 por concepto de un denominado “*auxilio de formación*” con el que se daba retribución de sus servicios, sin que en momento alguno su pago hubiese tenido como soporte la acreditación de alguna

actividad relacionada con la formación. Advierte que sus prestaciones sociales desde mayo de 2000 se liquidaron sin tener en cuenta tal auxilio.

SERVIENTREGA S.A. se pronunció en oportunidad aceptando el vínculo, el cargo asumido por la demandante, y el pago del auxilio de formación aducido, pero aduce que por pacto entre las partes se dispuso el pago de unas sumas adicionales, pero no como contraprestación de sus servicios, sino con el fin de dar mejora a su calidad de vida y permitir un apto desempeño de sus funciones, por lo que no eran constitutivas de salario como lo eran los auxilios de equipo, alimentación, formación, mercado y transporte. Agregó que no se condicionó su reconocimiento, pero que, de cualquier modo por medio de un otro sí se acordó que tales conceptos no eran factor salarial, documental que se firmó en señal de aceptación. Como excepciones de mérito se formularon las de prescripción, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, pago, buena fe y compensación.

La demanda se repartió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, pero luego, fue remitida al Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, autoridad judicial que asumió el conocimiento de la misma por auto del 17 de septiembre de 2019 (Archivo 14).

En sentencia que se profirió el 09 de diciembre de 2022, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe. ABSOLVIÓ a la demandada de cada una de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a la demandante, fijando por agencias en derecho la suma de \$300.000.

La mandataria judicial de la demandante se alejó de lo decidido solicitando la revocatoria de la providencia, considerando que en el asunto existió una equivocada valoración probatoria, pues se concluyó que el auxilio reconocido tenía por destino el buen desempeño de las labores, que era muy ínfimo y por tanto no implicaba un beneficio personal para la trabajadora y que fue por voluntad del empleador pactarlo y a su juicio el valor del auxilio y su consideración es supremamente personal de cara a una persona que devenga un salario mínimo por lo que cuestiona esa calificación, sumando que el pacto no salarial se aplicaba a todos los trabajadores de servicio, lo que se hizo por mucho tiempo, por lo que ese mínimo importe ya no sería irrisorio y no sería válida esa razón para restarle su valor salarial. Frente al argumento que se

refiere al beneficio personal, aduce que existió confesión de parte del representante legal y es que no hubo condicionamiento para el pago de ese concepto a ningún tipo de estudio, capacitación o adiestramiento, dicho que hace la diferencia para los efectos jurídicos del asunto. Concluyó que, por tratarse de un auxilio pagado por nómina sin condición alguna, de manera habitual por más de 10 años, lo que se pregona es que intentó ocultarse su factor salarial a través de un pacto que por demás puede ser declarado ineficaz, porque la demandante no firmó ese convenio bajo una condición de información y convicción debiendo acudir a su juicio al principio de favorabilidad en beneficio de la parte débil de la relación.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo que corresponde, importa resaltar que en esta instancia se encuentra por fuera de discusión, la existencia entre las partes de un contrato de trabajo ejecutado entre el 29 de mayo de 1997 y el 24 de enero de 2017 (Págs. 18-19 y 2 Archivo 03 y Págs. 1-2 y 15 Archivo 07), en el que la actora fungió como Auxiliar Logística. Es indiscutido además el reconocimiento de un auxilio de formación a la demandante, el que, por anexos al contrato, otro sí y memorandos suscritos, se dispuso su carácter no salarial (Págs. 21 Archivo 03, Págs. 3, 7-13 Archivo 07).

A la luz de los elementos explicados, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el referido auxilio recibido por la demandante tuvo incidencia salarial que dé lugar a revisar si hay lugar o no a los reajustes pretendidos con el reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Al respecto, es importante precisar que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido, por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, lo que se define no solo desde la habitualidad del pago y la proporcionalidad respecto del total de los ingresos, sino que el criterio conclusivo está arraigado al destino, por lo que si

las sumas recibidas retribuyen la actividad laboral contratada serán salario, lo que se ha constituido en una presunción susceptible de ser derruida por la parte empleadora cuando demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda (Ver SL1993-2019, SL3078-2023), debiendo en ese orden, darse análisis a cada circunstancia particular, lo que no se agota con la contemplación del pacto de exclusión salarial, sino que debe confrontarse con la verdadera esencia del rubro (Ver SL12220-2017 y SL2904-2023), puesto que aun cuando el artículo 128 del CST permite que tanto empleadores como trabajadores acuerden que ciertos auxilios no posean carácter retributivo, además que ese pacto debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, ello no corresponde a una autorización para despojar de la incidencia salarial a pagos que en realidad la tienen, y en esa línea, no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos por el solo pacto de las partes contratantes, pues para que eso ocurra, debe existir un fundamento concreto frente a que ese pago en efecto, tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y que, por tanto, su carácter es no remunerativo.

A partir de un análisis de los medios de convicción, los mismos dan cuenta que a la demandante le era cancelado un “*auxilio de formación*”, cuya periodicidad y habitualidad está por fuera de debate puesto que mes a mes estaba incluido en el pago de nómina de la empleada (Págs. 23-42 Archivo 03), siendo dilucidado por la representante legal de la sociedad - *Sandra Milena Angel Peña*- que para la última época del vínculo contractual era pagado de manera regular, y de igual modo lo dejó ver el testigo traído por la demandante -*Manuel Copete*- quien como vigilante también percibía este beneficio, por lo que probado ello y el ingreso efectivo al patrimonio de la señora López, la parte patronal conforme a los parámetros jurisprudenciales tenía la carga de demostrar que la destinación de dicho estipendio tenía móvil distante a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo.

En ese sentido, lo que revelan las probanzas es que Servientrega S.A. tenía definidos unos beneficios de productividad, y adicionalmente, para el caso de la demandante y otros trabajadores de la compañía se le brindaba el auxilio de formación establecido por memorando y otro sí como no constitutivo de salario, cuya finalidad inicial en voces de quien representa a la compañía convocada, era promover o contribuir como su nombre lo indica, a la formación del

colaborador y sus familias, sin que debiera ser acreditada la destinación, ni pendiera su reconocimiento de cursos o espacios educativos, incluyéndose ese estipendio de manera mensual en la nómina de la trabajadora por más de una década, de donde no emerge un designio distinto a remunerar su servicio personal desde los conceptos del salario ordinario y el auxilio de formación, con lo que surge que la presunción del factor salarial fue activada pero no derruida, pues nada distinto se demostró a que se trataba de un rubro que dio paso a enriquecer el patrimonio de la empleada, pues ningún medio demostrativo estuvo encaminado a revelar que su propósito se guiaba hacia el desarrollo pleno de sus funciones o que en efecto, tuviera por fin lograr un nivel de preparación y aprendizaje relacionado con el desempeño del cargo o que fuera otro su objetivo, y en ese orden, no es posible desconocer la naturaleza salarial de un beneficio que en esencia tiene ese carácter. Recuérdese que era la parte empleadora en quien recaía demostrar que ese rubro no se otorgaba como contraprestación directa del servicio, pero ante el pago regular de la acreencia sin sujeción alguna, la que era suya y de su provecho, sumado a la ausencia de otra ilustración respecto de su destino, da evidencia no solo de que ese auxilio era una parte esencial de la remuneración ordinaria, como lo reclama la apelante, sino que la empresa tenía la conciencia de su índole retributivo, lo que deja sin eficacia los pactos que contrarían esa realidad y que dan lugar a que deba incluirse para liquidar las prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Es verdad que de los medios documentales se extrae que el pacto de sustracción salarial rubricado por ambas partes fue expreso, claro, preciso y detallado, y ante la penuria de fuente contractual o convencional se deduce que se creó a partir de la mera liberalidad del empleador, pero es que de conformidad con la interpretación que la alta Corporación ha dado a los artículos 127 y 128 del estatuto del trabajo, no resulta posible validar que, a través de un acuerdo, se disponga que un rubro no retribuye directamente el servicio, cuando real y materialmente si lo hace, pues ello se ha considerado como un recurso para permitir maniobras dirigidas a desagregar el salario ordinario, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (Ver SL1259-2023)

También es importante precisar que lo cuantitativo del auxilio no le resta la connotación salarial o por lo menos en el asunto, no se constituye en un factor determinante, pues aún en el marco de una cuantía "*ínfima*" como lo refiere el

fallador, no puede disimularse su verdadera naturaleza, por lo que pese a corresponder a la suma de \$85.000, hacía parte de la asignación completa de la trabajadora y por tanto debe dársele la incidencia establecida legalmente.

Reajuste prestacional y de los aportes al Sistema de Seguridad social

En el asunto, dadas las consideraciones anteriores, hay lugar al reajuste buscado, pero no sobre las prestaciones causadas durante la ejecución de todo el vínculo contractual, pues claramente ha operado el fenómeno extintivo de la prescripción de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS y de ese modo, solo se produciría el cálculo desde el 24 de mayo de 2014. Es cierto que para el caso de las cesantías por su modo de causación la contabilización del término trienal inicia desde el día siguiente al momento en que termina el vínculo contractual, lo que permitiría su comprobación por todo el tiempo de ejecución del contrato. Pero es que la documental anexada por la convocada muestra que a la accionante año a año hasta las causadas en 2016, le fueron liquidadas y entregadas haciendo uso de la posibilidad que admite el artículo 256 del CST (Págs. 22, 25-68 Archivo 07), por lo que siendo que su quantum era entregado de manera completa a la colaboradora, desde cuando surgía el conocimiento pleno de la base salarial tenida en cuenta para su cálculo y recibía materialmente los dineros, considera esta Sala de Decisión que la regla general es inaplicable y en esa medida, al dejar pasar los tiempos dispuestos por la ley desde su entrega para su respectivo reclamo sin que se haya promovido, es que este beneficio prestacional debe ser reajustado conforme a los períodos prescritos así como ocurre con los intereses a la cesantía.

Ahora, atendiendo a que únicamente se cuenta con la liquidación definitiva para el momento en que ocurrió el fenecimiento del nexo laboral (Págs. 3 Archivo 03 y 16 Archivo 07) cuyo pago final correspondió a la suma de \$11.411.550 (Págs. 17-18 Archivo 07), y solo de los comprobantes de nómina pueden verificarse los pagos de septiembre y octubre de 2014 y algunos meses de 2016, de donde se visualiza lo cancelado por prima de servicios de ese año (Págs. 28-29 y 41 Archivo 07) y unas vacaciones disfrutadas en igual calenda (Pág. 34 Archivo 07), como no pueden extraerse los conceptos cancelados en los restantes períodos, se acudirá al historial de las cotizaciones que fueron efectuadas a Porvenir S.A. (Págs. 5-15 Archivo 03), por lo que partiendo de 24 días liquidados en el año 2017 y las aclaraciones

antecedentes, sumado a que tampoco se tiene el valor liquidado para 2016 por cesantías ya que solo obra la solicitud de la trabajadora (Pág. 21 Archivo 07), lo que se adeuda corresponde a la suma de \$95.033, resultante de las cesantías, los intereses a las cesantías y la prima de servicios reajustadas con base a la información que logró recaudarse.

Ya sobre los aportes al Sistema de Seguridad Social, como es pacífico que sobre estos la prescripción es inaplicable en atención al fin perseguido, habrá de ordenarse que desde el 24 de mayo de 2014 se disponga previo el trámite administrativo que debe adelantarse ante Porvenir S.A - *Fondo al que se encuentra afiliada la señora López*- el reajuste por cada ciclo de la suma con la que se cubría el denominado “*auxilio de formación*” el que inició en el 2000 por \$45.000 (Pág. 22 Archivo 03), en el 2005 era por \$50.000 (Pág. 13 Archivo 07), en el 2006 y 2007 por \$60.000 (Págs. 9-12 Archivo 07) y finalizó en 2017 y según la evidencia desde 2014 por valor de \$85.000 (Págs. 23-42 Archivo 03).

De las sanciones moratorias

En este punto, debe precisarse que es verdad que las sanciones contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no se imponen de manera automática, en tanto la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe (Ver SL 13187-2015 y SL5040-2019).

La demandante pretende con el recurso, obtener la condena también de este rubro, debiendo señalarse que de las pruebas recaudadas, esta Sala de Decisión no evidencia que haya lugar a estas sanciones, pues si bien se dejó dicho que por el modo de reconocimiento y habitualidad del auxilio objeto de la discusión era imposible escapar del conocimiento de la empresa su naturaleza, y que a pesar de que esta la Corte ha negado la buena fe de empresas que acuden a los pactos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, en este caso no se advierte un ánimo defraudatorio de la demandada, sino una convicción plena de tener por bien excluidos los

rubros por el pacto asentido por la demandante respecto de su exclusión, acudiendo a la literalidad de la ley, la que solo fue desdibujada por el análisis desplegado en esta sede, pero que no entraña mala fe; además que debe atenderse el entorno global de la conducta de la parte empleadora mientras tuvo vigencia esa relación de trabajo, quien nunca desconoció los derechos de la trabajadora ni exhibió comportamientos de dejadez sobre sus intereses.

En línea con lo transcrito, se negarán las pretensiones alusivas a los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST; sin embargo, se dispondrá indexar lo adeudado, conforme la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor histórico

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

Las costas, acorde a lo que tiene previsto el artículo 365-4 del CGP, estarán a cargo en ambas instancias de la parte demandada. En esta sede, las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas, para en su lugar **DECLARAR** como factor salarial el “*auxilio de formación*” recibido por la demandante. **CONDENAR** a SERVIENTREGA S.A. a pagar la suma de \$95.033 por concepto de reajuste prestacional, la que habrá de ser indexada al momento del pago. **CONDENAR** a SERVIENTREGA S.A. a reajustar ante Porvenir S.A. los aportes efectuados al Sistema de Seguridad Social en Pensiones durante toda la vigencia del vínculo con inclusión del valor correspondiente a cada anualidad del “*auxilio de formación*”.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho en esta se fija la suma de \$1.300.000.

Notifíquese por EDICTO.



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Anexo 1

2014	IBC REPORTADO	CON AUXILIO DE FORMACIÓN	
enero	\$ 780.075	\$ 865.075	
febrero	\$ 784.000	\$ 869.000	
marzo	\$ 701.000	\$ 786.000	
abril	\$ 784.000	\$ 869.000	
mayo	\$ 743.000	\$ 828.000	
junio	\$ 709.000	\$ 794.000	
julio	\$ 660.000	\$ 745.000	
agosto	\$ 867.000	\$ 952.000	
septiembre	\$ 743.000	\$ 828.000	
octubre	\$ 743.000	\$ 828.000	
noviembre	\$ 701.000	\$ 786.000	
diciembre	\$ 743.000	\$ 828.000	PROMEDIO MENSUAL
	TOTAL PROMEDIO	\$ 9.978.075	\$ 831.506
		Intereses	\$ 99.781

ADEUDA

Cesantías: \$20.239 P. 25 A. 03
Intereses: \$2.429

2015		
enero	\$ 774.000	\$ 859.000
febrero	\$ 731.000	\$ 816.000
marzo	\$ 731.000	\$ 816.000
abril	\$ 688.000	\$ 773.000
mayo	\$ 688.000	\$ 773.000
junio	\$ 688.000	\$ 773.000
julio	\$ 688.000	\$ 773.000

Cesantías: \$11.344 P.22 A. 03
Intereses: \$1.361

agosto	\$ 688.000	\$ 773.000	
septiembre	\$ 688.000	\$ 773.000	
octubre	\$ 688.000	\$ 773.000	
noviembre	\$ 688.000	\$ 773.000	
diciembre	\$ 688.000	\$ 773.000	PROMEDIO MENSUAL
TOTAL PROMEDIO	\$ 9.448.000	\$ 787.333	
	Intereses	\$ 94.480	

2016			
enero	\$ 732.000	\$ 817.000	
febrero	\$ 732.000	\$ 817.000	
marzo	\$ 732.000	\$ 817.000	
abril	\$ 732.000	\$ 817.000	
mayo	\$ 732.000	\$ 817.000	
junio	\$ 871.000	\$ 956.000	
julio	\$ 732.000	\$ 817.000	
agosto	\$ 732.000	\$ 817.000	
septiembre	\$ 732.000	\$ 817.000	
octubre	\$ 732.000	\$ 817.000	
noviembre	\$ 732.000	\$ 817.000	
diciembre	\$ 732.000	\$ 817.000	PROMEDIO MENSUAL
TOTAL PROMEDIO	\$ 9.943.000	\$ 828.583	
	Intereses	\$ 99.430	

cesantías:
intereses:
prima: \$48.282 P. 28-29 y 41 A. 03
vacaciones: - P. 41 A. 03

2017 (24 DÍAS)		Liquidadas	Reajustadas	Diferencia
Salario base con auxilio	\$ 1.011.666			
Cesantías		\$ 61.778	\$ 67.444	\$ 5.666
Intereses		\$ 494	\$ 540	\$ 46
Primas		\$ 61.778	\$ 67.444	\$ 5.666
			TOTAL	\$ 11.378

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310502320190043601
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: SILVIA NORA LOPEZ VASQUEZ
Demandado: SERVIENTREGA S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 02/02/2024
Decisión: REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 5/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario