

TEMA: EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL- se requieren que se configuren estos elementos: la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona, la disponibilidad del trabajador, la aplicación de sanciones disciplinarias, el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio, el suministro de herramientas y materiales, así como el carácter de esencial de la labor prestada para el contratante. / **CONTRATO DE APREDIZAJE** - una forma especial dentro del Derecho Laboral, donde las reglas tuitivas que inspiran el derecho laboral han de extenderse a esta vinculación.

TESIS: (...) conviene indicar que de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza comercial es la subordinación del trabajador respecto del empleador, entendida como la posibilidad que tiene el empleador de imponer las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se ejercerá la labor, así como potestades relativas al control y vigilancia sobre la prestación del servicio por parte del trabajador, dando órdenes que deben ser cumplidas por el subordinado. (...). (...) Para estos eventos de zonas dudosas, a juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha de acudir a la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que a modo enunciativo referencia conductas que generan indicios de existencia de una relación laboral, entre ellos la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona, la disponibilidad del trabajador, la aplicación de sanciones disciplinarias, el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio, el suministro de herramientas y materiales, así como el carácter de esencial de la labor prestada para el contratante. (...). (...) Pese a esta posibilidad de ejercicio liberal o autónomo, tales disciplinas no están exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que esta ópera en “toda relación de trabajo personal” por tanto la carga probatoria de abatir la presunción es del resorte de aquel reputado como empleador a través de probanzas serias y suficientes sin que baste la remisión a elementos formales como la existencia de un contrato de naturaleza civil o comercial, o la simple manifestación de tratarse de una actividad liberal, accidental o ajena al objeto social del accionado, consideración expuesta por la Corte Constitucional en sentencia C-665 de 1998 y reproducida por la Sala de Casación Laboral de la CSJ en sentencia SL 225 de 2020 (...). (...) Ahora, atendiendo a la explicación que ofrece la pasiva, al catalogar el vínculo como una ayuda de capacitación para la adquisición de experiencia, conviene indicar que este tipo de vínculo tienen una regulación particular, a saber, el contrato de aprendizaje. El artículo 30 de la Ley 789 de 2002 introdujo la modalidad del contrato de aprendizaje identificándolo como: a) una forma especial dentro del Derecho Laboral, b) para la formación teórica práctica; c) en una entidad autorizada que a cambio del servicio debe proporcionar los medios de capacitación; d) su duración no podrá ser superior a dos años, e) habrá lugar a una beneficio económico denominado apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario y f) El contrato así celebrado debe estar pactado por escrito. Incluso en eventos en que se ha formalizado un contrato de aprendizaje, a juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ las reglas tuitivas que inspiran el derecho laboral han de extenderse a esta vinculación, entendiendo que el artículo 25 de la Carta fundamental propende por la protección al trabajo en todas sus modalidades (al respecto la sentencia CSJ SL 4965 de 2019).

MP. LILIANA MÁRIA CASTAÑEDA DUQUE

FECHA: 31/05/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA LABORAL

Medellín, mayo 31 de 2023

Radicado: 05088- 31- 05-001-2017-00700-01
Demandante **LILIANA LÓPEZ ÚSUGA**
Demandado: **MAGDA RESTREPO ROLDÁN**
Asunto: **CONTRATO REALIDAD**
Decisión: **CONFIRMA**

La Sala Sexta de Decisión, presidida por la magistrada ponente LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia. Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

1. ANTECEDENTES

1.1. De la demanda

A través de la acción judicial, pretende la actora se declare una relación laboral con la parte demandada, en el periodo del 26 de agosto de 2015 al 07 de marzo de 2016 y el pago correspondiente de salarios, prestaciones, vacaciones, auxilio de transporte e indemnización moratoria por falta de pago.

Para sustentar sus pretensiones adujo que prestó servicios para la odontóloga Magda Elva Restrepo Roldán en los extremos temporales ya referidos en la Clínica Odontológica Smile World y Clínica Odontológica Magda Restrepo, con un salario

básico de \$1'200.000, siendo suscrito un contrato de trabajo solo el 4 de enero de 2016. Sostuvo que el 7 de marzo de 2016 terminó el vínculo laboral, sin que se hubieran reconocido las prestaciones sociales, además de adeudarle porciones de los salarios durante todo el vínculo laboral y el auxilio de transporte.

1.2 De la respuesta de la demanda

La pasiva aceptó la existencia de la prestación del servicio, aclarando que el vínculo laboral sólo se formalizó a partir del 4 de enero de 2016, en tanto los servicios desde el 26 de agosto de 2015 al 3 de enero de 2016 fue bajo la forma de colaboración para que esta adquiriera experiencia. Señala que la terminación del contrato de trabajo fue por vencimiento del término y en razón a un acuerdo entre las partes.

Aceptó la omisión en el pago parcial del salario en los meses de enero a marzo de 2016 por un total de \$350.000, al igual que aceptó que no hubo afiliación al sistema de seguridad social, como tampoco fueron satisfechas las prestaciones sociales a la terminación del vínculo, procediendo a realizar un depósito judicial por valor de \$787.884, el 25 de octubre de 2017 (pág. 102).

1.3 De la sentencia

Proferida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Bello el 5 de octubre de 2021, donde aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, concluyó que se demostraron los elementos esenciales de una relación laboral.

Expuso que la pasiva desde la contestación de la demanda reconoció la prestación del servicio al igual que la periodicidad de los pagos efectuados. En consecuencia, declaró la existencia de una relación de naturaleza laboral entre el 1° de septiembre del 2015 y el 7 de marzo de 2016, condenando al pago de reajuste a la liquidación final de las prestaciones sociales, los aportes al sistema de pensiones, auxilio de transporte, salarios adeudados y la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST por los salarios

causados entre el 7 de marzo de 2016 y 25 de octubre de 2017 a razón de \$40.000 diarios.

1.4. De la apelación

Decisión que fue **recurrida por la pasiva**, sosteniendo que previo al 3 de enero de 2016 no existió una relación laboral, sino una colaboración para la capacitación o adquisición de experiencia de la accionante y que si bien existen unos documentos que dan cuenta de unos pagos, ello obedeció a un error.

Indicó que el único vínculo laboral que existió fue aquel formalizado a partir del 4 de enero de 2016 el que terminó por decisión de la trabajadora el 7 de marzo de 2016, aceptando que no hubo un pago de prestaciones a su terminación, lo que no comportó un obrar malicioso ya que la empleadora siempre estuvo presta a saldar la deuda, estando a la espera de una conciliación, pero la señora Liliana López no la permitió, condición que llevaría a la absolución de la sanción moratoria.

De forma subsidiaria expone que, de declararse una relación laboral, esta solo será desde el 26 de agosto de 2015. Finalmente aceptó la falta de pagos de prestaciones sociales, auxilio de transporte y aportes al sistema de seguridad social generadas desde el 4 de enero de 2016.

2. ALEGATOS

Concedido el término establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2013 la pasiva insistió en sus argumentos de disenso, además que tachó de insuficiente la prueba testimonial para generar certeza sobre la existencia de la predica relación laboral en el año 2015, al no tener un contacto diario con la accionante, no presenciar la prestación del servicio.

3. CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión: **1)** La existencia de una prestación personal del servicio de la señora Liliana López Úsuga en favor de la señora Magda Elva Restrepo Roldán desde el 26 de agosto de 2015, desempeñándose aquella como odontóloga, **2)** que a partir del 3 de enero de 2016 se suscribió un contrato de trabajo entre la señora Liliana López y la señora Magda Restrepo, para desempeñarse aquella como odontóloga general con una remuneración mensual de \$1'200.000 y en el que se estableció como fecha de terminación del contrato el 4 de abril de 2016 (página 21/24 y 70/73- Archivo 00) y **3)** que el 7 de abril de 2016 cesó el vínculo laboral (Pág. 78 – archivo 00)

En consideración a los aspectos apelados, corresponde a esta corporación determinar la naturaleza del vínculo entre las señoras Liliana López Úsuga y Magda Restrepo Roldán, sus consecuencias y específicamente la procedencia de la sanción del artículo 65 del CST.

Pues bien, conforme al artículo 23 del CST, para que exista un contrato de trabajo, se requieren tres elementos: la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. Y de acuerdo con el artículo 24 ibídem, probada la prestación personal del servicio, nace la presunción de existencia de un contrato de trabajo, que genera el reconocimiento de prestaciones y beneficios que son propios de tal vínculo.

Conforme a los elementos de defensa del presente trámite, donde la demandada sostiene que la relación de las partes previa al 3 de enero de 2016 fue ajena a aquella reglada por el derecho laboral, conviene indicar que de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza comercial es la subordinación del trabajador respecto del empleador, entendida como la posibilidad que

tiene el empleador de imponer las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se ejercerá la labor, así como potestades relativas al control y vigilancia sobre la prestación del servicio por parte del trabajador, dando órdenes que deben ser cumplidas por el subordinado.

Se trata pues de una situación que debe ser analizada en cada caso concreto, sin que exista una tarifa legal o compendio de conductas que deban demostrarse para derruir la presunción a través de la prueba de la falta de subordinación, pues no todos los eventos objeto de debate presentan un panorama diáfano de subordinación como aquella que se ejerce bajo el ambiente de una fábrica, en tanto la realidad del trabajo presenta múltiples formas de prestación de servicios.

Para estos eventos de zonas dudosas, a juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha de acudirse a la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que a modo enunciativo referencia conductas que generan indicios de existencia de una relación laboral, entre ellos la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona, la disponibilidad del trabajador, la aplicación de sanciones disciplinarias, el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio, el suministro de herramientas y materiales, así como el carácter de esencial de la labor prestada para el contratante.

Respecto a este último aspecto (prestación de un servicio esencial para el contratante), la sentencia SL 3126 de 2021, que a su vez se remite a la SL5042-2020 indicó:

“Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se

cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020.

La norma narrada (artículo 24 del CST) revela el sistema de cargas probatorias que se generan en los eventos en que se alega la existencia de una vinculación laboral, donde al trabajador o sus beneficiarios, habrán de probar la prestación del servicio, siendo del resorte del accionado, demostrar que no hubo subordinación a efectos de derribar la presunción.

Se precisa que, en tratándose de disciplinas liberales, entre ellas las ciencias de la salud, donde predominan las labores intelectuales, que se encomienda la realización de una labor específica o la consecución de un resultado, en ocasiones conforme a la usanza y prácticas profesionales estas se realizan de forma independiente, permitiendo cierto grado de autonomía para su ejecución, pudiendo el profesional determinar los tiempos, lugares, forma e incluso valiéndose de terceros para lograr el fin contratado.

Pese a esta posibilidad de ejercicio liberal o autónomo, tales disciplinas no están exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que esta opera en *“toda relación de trabajo personal”* por tanto la carga probatoria de abatir la presunción es del resorte de aquel reputado como empleador a través de probanzas serias y suficientes sin que baste la remisión a elementos formales como la existencia de un contrato de naturaleza civil o comercial, o la simple manifestación de tratarse de una actividad liberal, accidental o ajena al objeto social del accionado, consideración expuesta por la Corte Constitucional en sentencia C-665 de 1998 y reproducida por la Sala de Casación Laboral de la CSJ en sentencia SL 225 de 2020 que indica:

“El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos,

por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores”. (Corte Constitucional C-665 de 1998)

Ahora, atendiendo a la explicación que ofrece la pasiva, al catalogar el vínculo previo al 3 de enero de 2016 como una ayuda de capacitación para la adquisición de experiencia, conviene indicar que este tipo de vínculo tienen una regulación particular, a saber, el contrato de aprendizaje.

Inicialmente consagrado en el artículo 81 del CST consistente en “*aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez*”.

Sin embargo, esta vinculación de naturaleza laboral, quedó derogada tácitamente con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 donde se introdujo la modalidad del contrato de aprendizaje identificándolo como: **a)** una forma especial dentro del Derecho Laboral, **b)** para la formación teórica práctica; **c)** en una entidad autorizada que a cambio del servicio debe proporcionar los medios de capacitación; **d)** su duración no podrá ser superior a dos años, **e)** habrá lugar a una beneficio económico denominado apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario y **f)** El contrato así celebrado debe estar pactado por escrito.

Nótese cómo esta inmersión en el mercado productivo está sujeta al cumplimiento de unas reglas, pues no basta con afirmar que la prestación del servicio tiene como objeto la adquisición de experiencia profesional para así abstraerlo de la típica relación laboral.

En adición, incluso en eventos en que se ha formalizado un contrato de aprendizaje, a juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ las reglas tuitivas que inspiran el derecho laboral han de extenderse a esta vinculación, entendiendo que el artículo 25 de la Carta fundamental propende por la protección al trabajo en todas sus modalidades (al respecto la sentencia CSJ SL 4965 de 2019).

CASO CONCRETO

Bajo estas premisas se descende al **caso concreto** y estando probada la prestación del servicio con unos extremos definidos a través de la confesión de la pasiva, a saber: entre el 26 de agosto de 2015 y el 7 de marzo de 2016, verificado el material probatorio se concluye que la accionada Magda Elva Restrepo Roldán **no destruyó la presunción** de existencia de una relación laboral, a través de la demostración de una relación exenta de subordinación, así:

Entre las páginas 24/41 obran múltiples constancias de pago, bajo la denominación de “liquidación de egresos” en favor de la señora Liliana López con el concepto de nómina que oscilan entre el 22 de septiembre de 2015 y el 4 de marzo de 2016, en ellas se identifica como constante el pago semanal con valores que oscilan entre los \$250.000 y \$280.000. Se destaca que los pagos efectuados en los meses de septiembre a diciembre de 2015, son idénticos a los que se realizaron en el tiempo de la suscripción del contrato en el 2016.

Luego como prueba testimonial fueron escuchados los señores Henry Echeverry y Yuli López, testigos presentados por la parte demandada, quienes identificándose como prestadores profesionales al servicio de la odontóloga Magda Restrepo señalaron que la señora Liliana López inicialmente acudía a la clínica de la accionante para adquirir experiencia, lo que hizo por espacio de 4 meses en el año 2015 y luego entre los meses de enero a marzo de 2016, lo hizo bajo la modalidad laboral.

Al respecto el señor **HENRY ECHEVERRY** (*tiempo de la audiencia minuto 5 en adelante*) refirió que él como odontólogo prestaba servicios para la accionada en la sede de Bello, siendo su dedicación eventual de 2 ó 3 ocasiones por semana y programada para ciertos procedimientos odontológicos. Bajo esta aclaración, narró que la señora Liliana López en los últimos 4 meses del año 2015 acudía a la Clínica de la sede de Bello en calidad de “observante”, esto es, presenciaba las intervenciones a pacientes sin intervenir ora como profesional, ora como asistente y solo cuando ésta adquirió un poco de experiencia, se le permitió realizar algunos procedimientos de baja complejidad, lo que ubica temporalmente en los meses de octubre, noviembre o diciembre de 2015. Expresó desconocer el acuerdo para este servicio.

Por su parte a su turno la señora **YULI LOPEZ** (*minuto 30 en adelante*), higienista oral de la clínica de la accionada, indicó que Liliana inició sus prácticas en agosto de 2015, acudía y se retiraba en las horas que quería, sin que cumpliera una jornada, explicando que el tiempo de atención en la clínica era desde las 8 am y la última cita estaba programada para las 5 pm. Señaló que Liliana no recibía salario, sin embargo, la Doctora Magda reconocía un estímulo, al igual que la transportaba hasta su residencia, pues Liliana esperaba a la doctora Magda y juntas abandonaban el consultorio.

Explicó que la Dra. Magda tenía dos sedes de trabajo en Bello y Niquia, inicialmente Liliana acudía a la sede Bello como observadora, luego se trasladó a la sede de Niquia, en octubre de 2015. Expuso que, una vez adquirió más experiencia se le asignaban pacientes de baja complejidad.

A su vez la actora se valió de los dichos de la señora **Carolina Luján Rúa** (minuto 58 en adelante) quien refirió que Liliana prestaba servicios como odontóloga para Magda Restrepo, y en razón de ello Liliana realizó tratamientos a la hija de esta testigo. Sabe que Liliana prestó servicios en el consultorio del parque de Bello y también en el de Niquia, sin tener conocimiento de la negociación o formalización de un vínculo en particular.

La testigo **Eddy Rubiela Berrío Jaramillo** (tiempo de la audiencia: 1:10:00) identificándose como amiga de la demandante, refirió conocer de un vínculo laboral entre las partes desde agosto de 2015 esto por dichos de la demandante y en unas 4 ó 5 ocasiones la visitó en el consultorio de Magda Restrepo. Sin embargo, expresó no tener conocimiento directo de la relación laboral que se discute.

Son estos los elementos de prueba adosados al trámite, los que valorados de forma conjunta, y teniendo presente que la actividad probatoria estaba dirigida a derruir la presunción de existencia de una relación laboral bajo la demostración de una actividad de colaboración, ha de indicarse que tal cometido no fue satisfecho por la pasiva y por el contrario sus esfuerzos no fueron más allá de afirmaciones sin sustento, pretendiendo demostrar aspectos que por sí solos no desdibujan la esencia de la relación laboral.

Pese a que la demandada catalogó el servicio prestado como una colaboración para aprendizaje, se verificó que la labor desarrollaba por la señora Liliana correspondía al desarrollo profesional de la señora Magda Restrepo como odontóloga, en un establecimiento de comercio que ofrecía este servicio al público, bajo la supervisión y dirección de quien se reputa como empleadora, proporcionándole las herramientas de trabajo y con un beneficio directo para ella, cual fue la atención de los pacientes que acudían al servicio odontológico de la demandada.

Ahora, es claro que el desarrollo de una profesión implica la adquisición de conocimientos a través de la academia, pero también su ejercicio práctico, sin embargo, esta inmersión en el mundo laboral no es ajena a la regulación legal, ni queda al arbitrio del empresario que brinda esta primera experiencia. Nótese como existen reglas para la vinculación de aprendices, que sólo bajo su estricta sujeción de selección (estudiantes universitarios o técnicos), impartida por entidades educativas autorizadas para tal fin bajo el patrocinio de una empresa, con la suscripción de un contrato formal el que debe celebrarse por una sola vez en la vida del aprendiz, la inscripción en el

sistema de riesgos laborales y de salud, el pago de un apoyo de sostenimiento mensual, entre otros factores que genera una abstracción del régimen laboral.

Así las cosas, al margen de que la señora Liliana López para mes de agosto de 2015 estuviera adquiriendo experiencia y confianza en el ejercicio de la odontología, se demostró que ésta sí prestó un servicio en beneficio de la señora Magda Restrepo como empresaria en esta disciplina y que hubo una remuneración que hacía las veces de salario, por lo que concluye la sala que más allá de los rótulos que se hubieran dado a la vinculación, en la práctica la señora LILIANA LOPEZ USUGA fungió como odontóloga de la clínica odontológica Dra. Magda Restrepo, por lo que se despachan desfavorablemente las réplicas de la pasiva, dando lugar a la confirmación de la decisión de primera instancia.

Y sin que apelación incluyera un reproche específico y sustentado de las condenas impuestas no hay lugar a su revisión, destacando que el reproche relativo al hito inicial del vínculo laboral a partir del 26 de agosto de 2015 genera un resultado más gravoso para el único apelante, teniendo en cuenta que el A quo, fijó el inicio de la relación laboral en fecha posterior, esto es el 1° de septiembre de 2015, por tanto, tal réplica no será abordada.

En cuanto al reparo por la imposición de la sanción moratoria por ausencia de pago de prestaciones sociales establecida en el artículo 65 del CST, relevante es indicar que esta no opera de forma automática, sino que está mediada por la demostración de un obrar de mala fe, con ánimo malicioso para abstraerse del cumplimiento de los deberes con el asalariado.

En el caso analizado se verifica que la demandada en vigencia de la relación laboral pese a beneficiarse de los servicios de la actora, subordinarla y reconocer un salario desconoció los derechos laborales, basándose en una posición que no sustentó, en tanto la señora Liliana López no hacía las veces de una practicante o

aprendiz, su misión no era de mera “observante” sino que hacía parte del equipo de trabajo, que cumplía los propósitos de las clínicas de odontología en las sedes de Bello y Niquia, que tenía asignados pacientes con quienes seguía tratamientos de odontología, por tanto la omisión en la satisfacción de las acreencias laborales fue deliberada, consciente y por tanto carente de buena fe.

Así las cosas, hay lugar a la imposición de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, tasada entre el 8 de marzo de 2016 al 24 de octubre de 2017 (día previo al depósito judicial) esto es 596 días a razón de \$40.000 días para un total de \$23'840.000.

Resta por indicar que, atendiendo a los resultados del trámite, la parte accionada asume las costas procesales en ambas instancias. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL, MODIFICA** el numeral sexto de la sentencia apelada, indicando que la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST corresponde a \$23'840.000 tasada a razón de \$40.000 diarios entre el 8 de marzo de 2016 y el 24 de octubre de 2017. En lo demás se confirma la sentencia proferida por el fallador de instancia.

Costas en ambas instancias serán a cargo de la demandada, tasando las agencias en derecho en esta instancia en 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Las Magistradas,


LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE


MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA


ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05088- 31- 05-001-2017-00700-01
Demandante **LILIANA LÓPEZ ÚSUGA**
Demandado: **MAGDA RESTREPO ROLDÁN**
Decisión: **CONFIRMA**
Magistrada ponente **LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE**

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 15 de noviembre de 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO