

TEMA: CONTRATO POR OBRA O LABOR – Se terminará justamente por parte del empleador cuando: Finalice la obra contratada o el trabajador incurra en una justa causa para la terminación del contrato / **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO / JUSTA CAUSA DE DESPIDO** - no prevé un procedimiento previo para finalizar el contrato de trabajo con justa causa cuando se comete una falta grave /

HECHOS: Si bien el demandante pretendía con la presentación de la demanda el pago de los salarios dejados de percibir durante el lapso de tiempo faltante para terminar la obra o labor contratada por la demandada, el juez de instancia absolvió a la pasiva de las pretensiones formuladas en su contra. Siendo desfavorable la decisión, el extremo activo expuso recurso reiterando que el despido del demandante fue sin justa causa y se considera también que fue premeditado toda vez que el 2 de agosto de 2019 ya habían anunciado la terminación del contrato justificado en la falta cometida por el demandante, sin llevar a cabo un correcto proceso disciplinario tal como lo indica la ley. Frente a lo anterior esta Sala la hará un recuento de lo acontecido en este caso, tanto desde el punto de vista del procedimiento disciplinario adelantado por la empresa COMWARE, como frente al fondo del asunto.

TESIS: (...) El contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, se caracteriza por que su vigencia está determinada por una condición, cual es el lapso que requiere la ejecución completa de la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador, a diferencia del contrato de trabajo a término fijo cuya duración está sujeta no a una condición sino a un plazo. De manera que, en aquellos casos, tal como lo ha descrito la doctrina, la duración del contrato no es determinada sino determinable. (...) Ahora bien, atendiendo a que el apoderado del actor sostiene que se trató de una decisión premeditada, pues no se habría adelantado una verdadera investigación alrededor de las afirmaciones del demandante en el sentido de que fue autorizado por la Jefe de Operaciones para compartir su usuario, en gracia de discusión, bastaría señalar que no existe prueba acerca de cuándo realmente se alcanzaría a cumplir con el 80% del total de la obra para la cual fue vinculado el accionante, consistente en el proceso de transformación, iniciación, estabilización y puesta en marcha del proyecto. (...) Lo anterior porque bien se sabe que la indemnización en esta modalidad contractual, corresponde al tiempo faltante para la terminación de la obra o labor para la cual hay asido contratado el trabajador (...) La Sala puede colegir, que no se observa violación alguna al debido proceso y con este, al derecho de defensa del demandante, en tanto el informe de auditoría, detallado y pormenorizado, fue confeccionado por TIGO UNE como cliente de la demandada, informe que le fue puesto de presente al demandante antes de rendir sus descargos, quien tuvo la oportunidad de conocerlo de manera previa y poder así refutarlo o confrontarlo. (...) Por ello, Luego de un análisis juicioso del material probatorio que reposa en el expediente y no deja la menor duda de que el demandante incurrió en faltas graves en el desempeño de sus funciones que ameritaron su despido con justa causa. (...)

M.P: JOHN JAIRO ACOSTA PEREZ

FECHA: 04/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, cuatro (4) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Demandante: MARLON JOSÉ SOLANO ALZATE
Demandada: COMWARE S.A.
Radicado: **05360 31 05 001 2020 00045**
Sentencia: S-038

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado de la **parte demandante** contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el día 13 de septiembre de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

MARLON JOSÉ SOLANO ALZATE demandó a la sociedad COMWARE S.A. pretendiendo que sea CONDENADA al pago de los salarios dejados de percibir durante el lapso de tiempo faltante para terminar la obra o labor contratada con la empresa TIGO UNE – BE TO BE y, en

consecuencia, debe pagársele la suma de \$69.600.000 correspondiente al periodo del 2 de agosto de 2019 hasta el mes de enero de 2022, fecha de terminación del proyecto o licitación. Que las sumas sean indexadas, se condene a lo extra y ultra petita y las costas.

LOS HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que el 3 de diciembre de 2018 suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con la sociedad COMWARE S.A., para desempeñar el cargo de FORMADOR (CAPACITADOR DE PERSONAL) en las instalaciones de la empresa TIGO UNE BE TO BE, como usuaria del servicio. Que como salario se pactó la suma de \$2.400.000 mensuales. Que la relación laboral se mantuvo por un término de 241 días, hasta que con fecha 2 de agosto de 2019 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo justa causa. Que en ningún momento se le dio la oportunidad de hacer uso del derecho al debido proceso, ni a controvertir las pruebas, toda vez que la empresa no realizó un debido proceso disciplinario. Aduce que los hechos alegados por la empresa "*son absolutamente inciertos*", además de que la carta de despido no cumple con los requisitos exigidos ya que no se describen de forma pormenorizada los hechos que se le imputan, lo que impide impugnar la decisión empresarial. Que, por tanto, la empresa le adeuda los salarios dejados de percibir por el tiempo faltante para terminar la obra o labor contratada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COMWARE S.A., al contestar, admite el contrato de trabajo suscrito el 3 de diciembre de 2018, la modalidad de duración por obra o labor determinada y el desempeño de sus funciones en la empresa TIGO UNE BE TO BE. Indica que el cargo desempeñado fue el de FORMADOR, no el de CAPACITADOR DE PERSONAL; admite el salario devengado; niega que la duración del contrato fuere hasta enero de 2022, pues se pactó al respecto que su duración estaría determinada por el cumplimiento

del 80% del total de la obra o labor. Sostiene que el contrato terminó el 2 de agosto de 2019 con justa causa, en virtud de los hechos sobre los cuales tuvo oportunidad de rendir descargos. Indica que la empresa no vulneró el derecho al debido proceso, por la sencilla razón de que el Reglamento de Trabajo no consagra un procedimiento especial para terminar el contrato por justa causa, y el procedimiento establecido en tal documento solo aplica cuando se va a imponer una sanción disciplinaria (art. 88). Que las faltas que originaron el despido con justa causa fueron aceptadas por el demandante en la diligencia de descargos, y que en la carta de despido se le indicaron de manera específica y clara las disposiciones del Reglamento y de la Política de Seguridad de la empresa que fueron violadas por el actor. Se opuso a las pretensiones de la demanda ya que el contrato finalizó con justa causa dadas las irregularidades en que incurrió el demandante e el desempeño de sus funciones. Como excepciones de fondo, propuso las de pago, compensación, inexistencia de la obligación, prescripción y genérica

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 13 de septiembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, ABSOLVIÓ a la sociedad COMWARE S.A. de las pretensiones formuladas en su contra por el Sr. MARLON JOSÉ SOLANO ALZATE, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho el equivalente a un (1) SMLMV.

RECURSO DE APELACIÓN

Interpuesto por el apoderado de la parte actora, lo sustenta en el sentido de que reitera que el despido del demandante fue sin justa causa y se considera también que fue premeditado toda vez que el 2 de agosto de 2019 ya habían anunciado la terminación del contrato justificado en la falta cometida por el demandante, sin llevar a cabo un correcto proceso disciplinario tal como lo indica la ley.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, el **demandante** a través de su vocero judicial hizo uso de su oportunidad así: quedó claro y fuera de toda duda razonable, que la terminación del contrato entre el demandante e INTEGRACIÓN DE SERVICIOS Y SOLUCIONES DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA Y DE TELECOMUNICACIONES COMWARE S.A, se debió a una decisión unilateral y sin justa causa con desconocimiento a la garantía del debido proceso (Sentencia C-593 de 2014). Solo inició investigación sobre el hecho, quedando inconclusa. No hay prueba de la supuesta falta disciplinaria. Solo testigos de oídas.

Que a su poderdante no se le respetaron los derechos tales como el *“DEBIDO PROCESO Y A LA DEFENSA (sic), LA PRESUNCION DE INOCENCIA, DERECHO A LA PUBLICIDAD DE LA FALTA Y A LA SANCION, LOS HECHOS NO CORRESPONDE (sic) A LA SANCION, A LA IMPARCIALIDAD, EL PRINCIPIO DE COZA (sic) JUZGADA, A LA DOBLE INSTANCIA, LA SANCION FUE MUY GRAVOSA”*, y que no le notificaron en debida forma como lo ordena la ley, especificando la hora y lugar de la audiencia, ni un informe preciso de los hechos, ni se le informó la posibilidad de asistir con dos testigos y controvertir las pruebas que considere que lo pueden absolver. En ningún momento hubo audiencia de descargos donde acudiera con los testigos, donde se efectuara la indagación necesaria con la finalidad de obtener su versión de los sucesos, y poder otorgar claridad a los hechos.

En vista de que no se cumplieron las etapas del proceso Disciplinario estrictamente, solicita declarar el *“DESPIDO IMPROCEDENTE”* y ordenar indemnizar el contrato por el lapso de tiempo que faltare para terminar la obra o labor determinada.

Parte **demandada:** que la jueza fundamentó su decisión en las siguientes consideraciones:

- a) El despido no es un acto sancionatorio sino una forma de terminación del contrato de trabajo.
- b) El Reglamento de Trabajo de la empresa no previó un procedimiento previo para finalizar el contrato de trabajo con justa causa cuando se comete una falta grave.
- c) El despido del demandante fue legal.
- d) En la carta de despido se efectuó una adecuación normativa o jurídica de las faltas en las que incurrió el actor.
- e) El artículo 87 numeral 5 del Reglamento de Trabajo consagra como falta grave la violación de las obligaciones y prohibiciones en las que incurra el empleado.
- f) Las Políticas de Seguridad de la compañía eran conocidas por el demandante y así lo aceptó al absolver el interrogatorio de parte.
- g) No existe prueba de que la Gerente de Operaciones hubiera autorizado al demandante para compartir su usuario y contraseña.
- h) La conversación de WhatsApp no puede ser tenida en cuenta como prueba porque no reúne las características para ser considerada como mensaje de datos, ya que se desconoce quién es el creador y el destinatario.
- i) El demandante cedió su usuario, pese a estar prohibido, por lo que incurrió en un desconocimiento grave.
- j) La actuación del demandante puso en riesgo la seguridad del contratante y la de sus clientes.

Dice compartir en todas sus partes los argumentos expuestos por el A quo en la Sentencia, ya que corresponden a un análisis juicioso del material probatorio que reposa en el expediente y no deja la menor duda de que el demandante incurrió en faltas graves en el desempeño de sus funciones que ameritaron su despido con justa causa.

Quedó demostrado que el actor cedió su usuario y contraseña, a pesar de la prohibición existente al respecto y que era de su conocimiento, lo cual le ocasionó perjuicios económicos al cliente de la compañía al

provisionarse servicios de televisión e internet sin el pago de la tarifa correspondiente.

Así las cosas, pide se confirme la sentencia de primera instancia proferida y condene en costas al demandante.

C O N S I D E R A C I O N E S:

Aun cuando el sustento de la apelación presentada por el demandante a través de su vocero judicial, se aprecia bastante somero, es posible colegir que su desacuerdo con la providencia de primer grado se remite a dos puntos: i) con mayor énfasis se refiere al eventual desconocimiento del proceso disciplinario, argumentando que ya la decisión del despido estaba premeditada por la empresa COMWARE S.A. desde el 2 de agosto de 2019, y ii) que el despido se efectuó sin justa causa, sin más.

Ante todo, es pertinente precisar que COMWARE celebró con el Sr. SOLANO ALZATE un contrato de trabajo por obra o labor determinada, cuyo objeto fue descrito así: *“La citada obra se presta para la ejecución del contrato que Comware suscribió con el cliente TIGO UNE BE GO BE (en adelante “El Cliente”) para el proceso de transformación, iniciación, estabilización y puesta en marcha del proyecto”*. Más adelante, en la cláusula tercera, se concreta la duración del contrato de trabajo en el sentido de que la misma estaría determinada por el cumplimiento del 80% del total de la obra o labor.

Es de advertir, que ninguna de las partes adjuntó al plenario el contrato celebrado entre COMWARE y TIGO UNE BE TO BE, por lo cual, de ello no se tienen mayores detalles.

Ahora bien. La Sala hará un recuento de lo acontecido en este caso, tanto desde el punto de vista del procedimiento disciplinario adelantado por la empresa COMWARE, como frente al fondo el asunto. En este

orden, se tiene que entre los documentos anexos con la contestación de la demanda se encuentran los siguientes:

i) Entre folios 116 y 121 del archivo "24ContestacionDda.pdf", aparece un documento fechado el 26 de julio de 2019 y titulado "INFORME MONITOREO Y SEGUIMIENTO CASO APROVISIONAMIENTO INDEBIDO DE EQUIPOS EN PLATAFORMAS DE SERVICIO USUARIO MSOLANOA", emitido por la Gerencia de Riesgos, Dirección de Control de Negocios & Aseguramiento de Ingresos de TIGO UNE.

Para destacar de este documento, se observan algunos hallazgos de aprovisionamientos indebidos de equipos, realizados desde el usuario asignado a MARLON JOSÉ SOLANO ALZATE entre los meses de enero y abril de 2019, cuando se efectuaron transacciones no autorizadas mediante las cuales se aprovisionaron servicios fraudulentos de Banda Ancha (Internet) y TV que no generaban facturación, que se ofrecen e instalan por fuera de los procedimientos definidos por UNE, generando pérdidas económicas a la compañía al dejar de percibir los ingresos asociados al uso de tales servicios. De conformidad con ese mismo informe, bajo el título de "Identificación de transacciones", se indica que entre el 01/01/2019 y el 20/05/2019, se presentaron 965 transacciones de aprovisionamiento de equipo realizados utilizando el usuario MSOLANOA, que corresponde al demandante.

Luego de detallarse los hallazgos de diferentes transacciones fraudulentas, originadas en el usuario asignado al demandante – MSOLANOA – se tasó el perjuicio generado en la suma de \$84.146.560.

Las conclusiones de la auditoría fueron las siguientes:

1. CONCLUSIONES.

Según lo descrito previamente, es evidente que la realización de aprovisionamientos indebidos de equipos utilizando el usuario

MSOLANOA asignado a MARLON JOSE SOLANO ALZATE CC 1020404797 que se desempeña como Analista Nivel 1 Soporte Técnico B2B y contratado por la empresa COMWARE. De acuerdo al monitoreo y seguimiento realizado por el equipo de la Gerencia de despacho y el equipo de Riesgo Tecnológico, al análisis realizado sobre las transacciones de aprovisionamiento, permite concluir que desde el mes de enero hasta el mes de abril el usuario MSOLANOA realizó transacciones de aprovisionamiento de equipos de manera indebida. Aprovisionando equipos a través del aplicativo SMNET y valiéndose en algunos casos del perfil de contingencia para acceder a la transacción de Acción de Contingencia=LDAP_HFC_PROVISIONING_CM_ACTION aprovisionamiento de equipos o de actualización de la información de equipos: Acción de Contingencia=LDAP_HFC_UPDATE_CM_ACTION.

Realizando transacciones no autorizadas, violando las políticas de seguridad de la información relacionadas con el control de acceso, (las claves o contraseñas asignadas para son personales e intransferibles, la gestión, cuidado y custodia son responsabilidad de cada usuario. Para este caso se utilizó el usuario accediendo abusivamente a los sistemas de la compañía para las labores de su cargo y realizar transacciones irregulares no autorizadas, mediante las cuales se aprovisionaron servicios fraudulentos de Banda Ancha (Internet) y TV que no generan facturación, que se ofrecen e instalan por fuera de los procedimientos definidos por UNE, generando pérdidas económicas a la compañía al dejar de percibir los ingresos asociados al uso de tales servicios, generando riesgos importantes asociados al uso indebido de información de clientes de UNE, además de todas las posibles afectaciones a la reputación de la compañía.

En este caso no se puede hablar de robo de contraseñas o claves de acceso por parte de otro usuario, pues, el aprovisionamiento indebido de equipos ha permanecido y repetido en el tiempo desde el mes de enero al mes de abril de 2019, como lo muestran los registros de aprovisionamiento indebido identificados por los equipos de la Gerencia de Despacho y Riesgo Tecnológico, pues, resulta no muy creíbles que durante periodos diferentes el usuario se le hayan apoderado de sus claves o contraseñas, además, porque periódicamente se realizan campañas para el cambio de claves y contraseñas, lo que indica que es un comportamiento de reincidencia por parte del usuario y no se trató de un caso aislado que le hayan copiado o robado su usuario. Además, un elemento

importante para tener en cuenta y es que el señor MARLON JOSE SOLANO ALZATE CC 1020404797 - MSOLANO, durante el tiempo que ha laborado para UNE a través de diferentes empresas contratistas, se ha desempeñado como fue formador, es decir, ha tenido labores relacionadas con las transferencias de conocimiento en etapas de entrenamiento, preparación y actualización de personal de para la operación, lo que indica que es una persona con un muy buen conocimiento de los aspectos técnicos como administrativos de la operación y más lo relacionado con la gestión de accesos

ii) El 31 de julio de 2019, el Sr SOLANO ALZATE fue citado a descargos, (fl. 36. Idem) en cuya citación se le pone de presente que COMWARE ha iniciado la investigación correspondiente sobre los hechos que se describen en el anterior informe y se le anuncia que se anexa pantallazo del mismo. Seguidamente se le presenta la formulación de cargos y se enlista una serie de normas propios del Reglamento Interno de Trabajo, así como de las políticas de seguridad de la empresa. Finaliza el citatorio (que fue generado en la ciudad de Bogotá) indicándole al trabajador que se espera respuesta por escrito para el día 02 de agosto de 2019 al correo juanita.triana@comware.com.co al que debe dirigir sus descargos. Por último, se le advierte que, *“De considerar que existen pruebas que justifiquen su conducta usted deberá allegarlas en la misma diligencia de descargos”*

iii) En la pág. 43 (anexos de la contestación de la demanda) obran los descargos del demandante presentados el 1º de agosto, a través de los cuales pudo exponer sus razones de defensa, señalando, entre otras cosas, que por problemas de acceso al personal que apenas ingresaba a la compañía, del cual el demandante era el Formador, *se brindó autorización directa y de manera verbal de la Gerente de Operaciones, en ese momento Luisa Fernanda Gómez Rodríguez, para que prestara sus claves al personal que todavía no contaba con accesos. Indicado que de esta instrucción estaba también al tanto el jefe de operaciones Andrés Felipe Agudelo Calderón, quien laboró, según dije en sus descargos, hasta el 27 de febrero, pero que así mismo estaba enterada*

la nueva Jefe de Operaciones Martha Lucía Ocampo Naranjo. Lo anterior entre otras explicaciones.

iv) El 2 de agosto de 2019, la empresa le notificó al demandante su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, señalando que tal determinación se tomaba en virtud de los hechos que fueron materia de investigación y los cargos formulados, sobre los que tuvo oportunidad de rendir los descargos el 01 de agosto de 2019 y de los cuales la compañía no había encontrado justificación. A renglón seguido le enlista un elenco de disposiciones legales y reglamentarias, repitiendo las que le había anunciado en la citación a los descargos.

v) Finalmente, de la prueba testimonial se extrae lo siguiente: DAVID ALEJANDRO MUÑOZ BETANCUR, quien fue Coordinador en la época de los hechos y luego nombrado Jefe de Operaciones desde noviembre de 2019, expuso que el ingreso a todas las herramientas de TIGO se hace a través de unos usuarios que se asignan a cada persona, y luego cada uno ya creaba su clave. Se refiere al informe de auditoría de TIGO, a raíz del cual se deshabilitó el usuario del actor, y por el que se inició el proceso disciplinario que culminó con su despido. Adujo que éste dependía de la Jefe de Operaciones que en ese entonces era Martha Ocampo, pero no recuerda si al demandante le autorizaron compartir su usuario. Añade que es política de siempre en la empresa que el usuario no se debe prestar pues es de uso personal, y que no ha sabido que los jefes autoricen su préstamo.

JUAN DAVID MONTOYA RUEDA, también Formador como el demandante con la diferencia de que este se encargaba del personal que apenas ingresaba a la empresa, y él del personal que ya se encontraba en operaciones, indicó, respecto al usuario, que este es intransferible, explica que cada cual utiliza sus propias claves y usuarios y si llega a suceder que un analista o alguno de los nuevos empleados no cuenta con acceso a las herramientas, el formador puede facilitar su usuario pero monitoreando la operación, es decir, sentándose al

lado, y cambiar la clave una vez se termina el proceso por seguridad. Que incluso se puede digitar la clave y los terceros no se enteran; dijo que el demandante si le comentó que Martha Ocampo, la Jefe de Operaciones le había autorizado compartir el usuario porque TIGO a veces tardaba en la creación de los mismos, y que le mostró unas conversaciones de wasap en tal sentido, pero no lo presencié directamente.

Del recuento anterior, la Sala puede colegir, en primer lugar, que no se observa violación alguna al debido proceso y con este, al derecho de defensa del demandante, en tanto el informe de auditoría, detallado y pormenorizado, fue confeccionado por TIGO UNE como cliente de la demandada, informe que le fue puesto de presente al demandante antes de rendir sus descargos, quien tuvo la oportunidad de conocerlo de manera previa y poder así refutarlo o confrontarlo.

La decisión de la empresa estuvo respaldada en el mencionado informe, pero además en las políticas de seguridad de la empresa que impiden o prohíbe el uso compartido de usuarios o claves de ingreso al sistema, circunstancia bien conocida por el demandante, máxime en su calidad de Facilitador de los nuevos empleados – analistas - de la empresa.

Ahora bien, desde otro punto de vista, atendiendo a que el apoderado del actor sostiene que se trató de una decisión premeditada, pues no se habría adelantado una verdadera investigación alrededor de las afirmaciones del demandante en el sentido de que fue autorizado por la Jefe de Operaciones para compartir su usuario, en gracia de discusión, bastaría señalar que no existe prueba acerca de cuándo realmente se alcanzaría a cumplir con el 80% del total de la obra para la cual fue vinculado el accionante, consistente en el proceso de transformación, iniciación, estabilización y puesta en marcha del proyecto.

Lo anterior porque bien se sabe que la indemnización en esta modalidad contractual, corresponde al tiempo faltante para la terminación de la obra o labor para la cual hay asido contratado el trabajador.

Lo anterior porque el contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, se caracteriza por que su vigencia está determinada por una condición, cual es el lapso que requiere la ejecución completa de la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador, a diferencia del contrato de trabajo a término fijo cuya duración está sujeta no a una condición sino a un plazo. De manera que, en aquellos casos, tal como lo ha descrito la doctrina, la duración del contrato no es determinada sino determinable.

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo en sentencia de 14 de julio de 1956, que *“Si el contrato se ajusta para que perdure tanto como la obra, debe ser el fin de la misma y no la voluntad de las partes la que normalmente debe servir para ponerle término. Razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su propia naturaleza y no de la voluntad de los contratantes, y, por ello, para cuando una de esta clase se contratan trabajadores, la ley entiende que su trabajo va a durar tanto tiempo cuanto sea necesario para dar fin a las obras citadas”*.

Por lo expuesto, se CONFIRMARÁ la decisión de primer grado en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso, cuyas agencias en derecho se fijan en la suma de \$650.000

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el día 13 de septiembre de 2022.

Costas como se dijo en la parte motiva

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
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: **c3ba523527c6291b9f2fd89874288893c5b47a832013b7d560f72a3e5e846eb3**

Documento generado en 04/03/2024 10:52:47 AM

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