

SENTENCIA LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA

(Proyecto discutido y aprobado en sala virtual de la fecha)

RADICACIÓN	27001 31 05 002 2019 00203 01
CLASE DE ROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	CARMEN CÓRDOBA AGUDELO
DEMANDADOS	1. CORPORACIÓN BALBOA 2. COMFACHOCÓ
PROCEDENCIA	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE QUIBDÓ
ASUNTO	CONSULTA DE SENTENCIA n.º 003 DEL 26 DE ENERO DE 2021
DECISIÓN	CONFIRMA
CIUDAD Y FECHA	Quibdó, Chocó, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

Magistrado sustanciador: Dr. JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

OBJETO:

Resolver el grado jurisdiccional de consulta dentro del asunto del encabezado.

ANTECEDENTES:

La señora **CARMEN CÓRDOBA AGUDELO**, a través de apoderado judicial, presentó demanda con acción ordinaria laboral en contra de la persona jurídica que relacionó como **CORPORACIÓN BALBOA DE LA SALUD**, de la que adujo que actualmente se llama **SINTRABALBOA**, y solidariamente contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CHOCÓ “COMFACHOCÓ”**, con la que pretende que se declare que entre ella y la citada corporación existió un contrato laboral a término indefinido, desde el día 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, merced al cual la actora realizaba labores propias asignadas por la corporación en COMFACHOCÓ, y, en consecuencia, tanto esta entidad, en solidaridad, como la Corporación Balboa de la Salud deben pagar a la demandante la prima de servicios en cuantía de \$876.702, cesantías por el mismo valor, intereses a las cesantías por valor de \$106.080, vacaciones en cuantía de \$438.351 y la indemnización “*por el tiempo faltante*” (243 días) que calculó en la suma de \$7.042.626, todo debidamente indexado.



Pide, además, condena por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, por no haber pagado a la terminación del contrato los salarios y prestaciones debidos a la trabajadora, y que dicha condena se extienda hasta el momento en que se haga efectivo el pago.

Como premisas fácticas de tales aspiraciones, la demandante relató que prestó sus servicios a la Corporación Balboa de la Salud desde el 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en que terminó, unilateralmente y sin justa causa por parte de la empleadora, la referida relación laboral, siendo el último salario mensual de la actora la suma de \$869.453.

Que la beneficiaria del servicio prestado era COMFACHOCÓ por ser la entidad que administra el centro recreacional en donde la actora prestó sus servicios.

Indicó que aunque los contratos eran a término fijo, en la ejecución de los mismos se materializó una verdadera relación laboral, por cuanto se configuraron los tres elementos del contrato de trabajo ya que a la demandante le correspondía cumplir un horario, estaba subordinada y recibía un salario por sus servicios.

Dice que a la terminación de la relación laboral recibió una liquidación entregada por la parte demandada, pero la misma no se ajustó a derecho.

Como pruebas, aportó estas:

- Contrato individual de trabajo (Fls. 9-11).
- Formato de liquidación de prestaciones sociales (Fl.12).
- Comprobante de consignación (Fl. 13).
- Convenio de ejecución de contrato sindical (Fls. 14-16).
- Preaviso (Fl.17).
- Acta de modificación de convenio sindical (Fl. 18).
- Constancia bancaria (Fl. 19).
- Formato de liquidación de prestaciones sociales (Fl. 20).
- Certificado de registro mercantil (Fls. 21-23).

EL TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto interlocutorio n.º 657 del 4 de octubre de 2019¹ se admitió la demanda y se ordenó el traslado respectivo.

¹ Fol. 27.



Notificados los demandados en debida forma tal como se puede apreciar a folios 28 al 30 y 34, al contestar, **COMFACHOCÓ EPS** se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y adujo que no le constan los hechos.

Precisó que la demandante no fue contratada por esa entidad, y de ahí que su despido y las causas que lo generaron deben ser aclaradas por parte de la Corporación Balboa de la Salud.

A su turno, **SINTRABALBOA** sostuvo que no es cierto que la señora CÓRDOBA AGUDELO estuviera afiliada a esa agremiación sindical durante el período mencionado en el texto introductorio. Lo real es que la demandante fue “*afiliada-participe*” del sindicato del gremio de la salud SINTRABALBOA entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2018, período durante el cual los unió un contrato sindical, y lo recibido por ella no era un salario porque no era una trabajadora de tal entidad puesto que no contaba con un contrato de trabajo, sino que recibía una compensación por ser afiliada a la corporación y, por lo tanto, no es cierto que entre las partes haya existido una relación laboral.

Negó que la demandante haya sido despedida sin justa causa, pues según el convenio de ejecución de contrato sindical y preaviso, la terminación del mismo se debió a la culminación del plazo al que se encontraba sometido este.

Aclaró que no son la misma entidad SINTRABALBOA y la CORPORACIÓN BALBOA, sino que son dos personas jurídicas diferentes, con funcionamiento distinto y regímenes regidos por normatividad muy disímil; la primera por el Decreto 036 de 2016, y la segunda por el Art. 633 y siguientes del Código Civil.

Propuso como excepción previa la de ‘*falta de competencia del juez para conocer el proceso*’ y ‘*falta de jurisdicción*’ dado que las partes suscribieron cláusula compromisoria.

Como excepciones de mérito, propuso las siguientes:

- PAGO.
- INEPTITUD SUSTANTIVA DE LAS PRETENSIONES.
- PETICIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO.
- ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA.
- TEMERIDAD Y MALA FE.
- COMPENSACIÓN.
- PRESCRIPCIÓN.



Por otra parte, la **CORPORACIÓN BALBOA** contestó la demanda y se opuso a todas y cada una de las pretensiones, e indicó que el periodo real por el que prestó sus servicios la señora CARMEN CÓRDOBA AGUDELO fue del 1 de mayo de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017, tal y como se evidencia con los contratos que anexó a la contestación de la demanda y el respectivo preaviso de terminación. Negó que el salario establecido fuera el que se indicó en el libelo demandatorio y anexó la colilla de pago del último salario devengado.

También negó que el despido haya sido sin justa causa, dado que obedeció a la expiración del plazo establecido para la ejecución del contrato, que era hasta el 31 de diciembre de 2017.

Explicó que nunca ha cambiado su razón social, como que aún conserva la misma y que son distintas personas jurídicas la COPORACIÓN BALBOA y SINTRABALBOA.

Propuso como excepciones previas la *'falta de competencia del juez para conocer el proceso'* y *'falta de legitimación por pasiva'*.

Como excepciones de mérito, estas:

- INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y PAGO.
- INEPTITUD SUSTANTIVA DE LAS PRETENSIONES.
- PETICIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO.
- ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA.
- TEMERIDAD Y MALA FE.
- COMPENSACIÓN.
- PRESCRIPCIÓN.

Como pruebas, allegó las siguientes:

- Contrato individual de trabajo (Fls. 118-121).
- Preaviso 01/10/2017 (Fl.122)
- Certificado de existencia y representación (Fls. 123-125).
- Comprobante liquidación (Fl. 126).
- Constancia de pago (Fls. 127-28).
- Formato liquidación prestaciones sociales (Fl. 129).
- Contrato de prestación de servicios (Fls. 131-135).
- Comprobante de consignación (Fls. 136-143).

La audiencia de conciliación, saneamiento, resolución de excepciones previas y decreto de pruebas se inició el 3 de septiembre de 2020, y fue



suspendida y reanudada el 26 de enero de 2021². En esta audiencia se resolvieron las excepciones previas propuestas y se declaró próspera la excepción de '*cláusula compromisoria*' (sic) respecto de SINTRABALBOA y, como consecuencia de ello, la terminación del proceso frente a esa demandada.

LA SENTENCIA CONSULTADA:

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Quibdó, en la sentencia que se consulta, declaró que entre la señora CARMEN CÓRDOBA AGUDELO y la CORPORACIÓN BALBOA existió un contrato de trabajo desde el 1 de mayo de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017 y negó las demás pretensiones de la demanda.

Para la juez *a quo*, el contrato que ató a las partes en litigio terminó por las causas legales establecidas en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, para el caso, por expiración del plazo pactado, pues ningún reparo existió frente al acta de terminación del contrato que obra a folios 8 al 11 y el 17, en la carta de recibo, como tampoco el extremo demandante controvertió la fecha de su entrega, anotando además que de acuerdo a la liquidación aportada por las partes el contrato fue debidamente liquidado y, de igual manera, la demandante en su interrogatorio de parte indicó que sí le pagaron las cesantías, primas y vacaciones y solo se duele que no le cancelaron las horas extras ni las dotaciones.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA:

El proceso de la referencia se recibió por reparto el 23 de marzo de 2021, pasó a Despacho el día siguientes y se admitió la consulta el día 31 de mayo último, por lo que a partir del 8 de junio de 2021 se corrieron los traslados conforme lo dispone el artículo 15-1 del Decreto Legislativo 806 de 2020, sin que las partes presentaran sus alegaciones.

CONSIDERACIONES:

I. La competencia: Es competente la Sala para conocer del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia n.º 003 del 26 de enero de 2021 proferida en este asunto por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Quibdó, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPL),

² Fol. 159



II. Problema jurídico a resolver: La Sala deberá resolver si entre la Sra. CARMEN CÓRDOBA AGUDELO y las demandadas CORPORACIÓN BALBOA y COMFACHOCÓ, existió un contrato laboral a término indefinido y si como consecuencia de lo anterior las convocadas se encuentran en mora respecto del pago de salarios y prestaciones sociales.

III. De la existencia de la relación laboral:

El artículo 22 del CST define el contrato de trabajo, así

“1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

“2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”

A la luz del artículo 23 *ídem* deben confluir tres elementos esenciales para que exista contrato de trabajo, a saber:

“a.- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

“b.- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

“c.- Un salario como retribución del servicio.”

IV. Del contrato de trabajo a término indefinido: A este respecto, el artículo 47 *ejúsdem* dispone lo siguiente:



“1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8º, numeral 7º, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.”

V. La terminación unilateral del contrato de trabajo: La indemnización por despido injusto ha sido instituida por nuestro legislador como un mecanismo de protección de los derechos de aquel trabajador que es retirado de su trabajo sin que exista una causal de justificación de las contempladas en los artículos 62 y 63 del CST.

Es así que el artículo 64 *ídem* consagra la terminación unilateral del contrato laboral, en los siguientes términos:

“Art. 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el



plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.”



Significa lo anterior, que si el empleador termina el contrato de manera unilateral antes de la fecha de expiración del plazo pactado, o si habiéndose renovado automáticamente ese contrato el empleador lo finaliza sin una justa causa comprobada, se genera a favor del trabajador el pago de una indemnización, que en los términos del artículo 64 transcrito, consistirá en el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo estipulado del contrato. Pero si el empleador preavisa al trabajador sobre la terminación del contrato a término fijo, con la antelación exigida por la ley (no menos de 30 días contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento del contrato), no habrá lugar a la mencionada indemnización.

VI. El caso concreto: En este asunto, la demandante pide que se declare que entre ella y la corporación demandada existió un contrato laboral a término indefinido, desde el día uno (1) de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018 y que a la terminación del mismo la empleadora no le canceló lo atinente a prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, compensación en dinero por vacaciones y la indemnización por el tiempo que faltaba para cumplir el plazo pactado en el contrato, todo debidamente indexado. Además, solicitó que se condene a la demandada a pagarle la sanción moratoria que regula el artículo 65 del CST, condenas a las que también se encuentra obligada a pagar COMFACHOCÓ, por haber sido la beneficiaria del servicio prestado por la demandante.

Lo primero que la Sala debe destacar, es que resulta contradictorio que la actora pretenda que se declare la existencia de una relación laboral a término indefinido entre ella y el extremo pasivo, para luego solicitar que se condene a este a la indemnización por despido injusto liquidada tal cual se tratase de un contrato a término fijo. De acuerdo con el canon 64 transcrito en el acápite precedente, la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo enrostrable al empleador se computa de manera diferente cuando se trata de contrato a término fijo, que cuando es a término indefinido, motivo por el cual resulta incoherente que se pida la declaratoria de una relación indefinida entre las partes, cuyo ruptura injusta e intempestiva por una de ellas da lugar a una indemnización acorde con el contrato a término fijo.

Con todo y de cara a resolver los problemas jurídicos planteados; es decir, si entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido, si fue terminado en forma unilateral e injusta por la empleadora y si a su culminación la demandada quedó adeudando a la demandante los rubros por los conceptos pedidos, lo que a su vez podría dar paso a una condena por sanción moratoria, se tiene lo siguiente:



En el caso de la especie, es notorio que las convocadas a juicio no controvirtieron la existencia de la relación laboral que existió entre la actora y la Corporación Balboa, aquella como trabajadora y esta como empleadora, en virtud del contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre ambas, firmado el 1 de mayo de 2013 y aportado con la demanda, por lo que bien hizo la juez *a quo* en declarar probado tal vínculo contractual, pero no desde el extremo inicial referido en la demanda (1 de julio de 2013), sino desde aquel que resultó demostrado en el proceso como el límite inferior de esa relación (1 de mayo de 2013).

Ahora, en punto a la relación legal de la demandante durante el período anual siguiente (2018), resulta palpable que sus implicaciones deben definirse en un trámite diferente a este en virtud de la cláusula compromisoria pactada entre ella y SINTRABALBOA en la estipulación 18 del '*convenio de ejecución contrato sindical*' que también fue adosado como evidencia por el extremo pretensionante, y que lleva a evocar lo dispuesto en el Decreto 36 de 2016, así:

“Artículo 1°. Los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 quedarán así:

Artículo 2.2.2.1.16. Definición. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominada y principal.

Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios o realizar obras se regirá por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

Artículo 2.2.2.1.18. Adecuación a la ley. El sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la Constitución Nacional, la ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán las sanciones previstas en las normas aplicables.



Artículo 2.2.2.1.19. Autorización para la celebración del contrato sindical. La celebración de un contrato sindical por parte de un sindicato será autorizada mediante decisión previa de sus afiliados en asamblea general.

Artículo 2.2.2.1.20. Responsabilidad del sindicato. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde por las obligaciones directas que surjan del mismo y por el cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución.”

Ahora, con referencia a los conceptos laborales reclamados en la demanda y que se originan en la prestación de los servicios de la demandante para la Corporación Balboa en las instalaciones de COMFACHOCÓ, es la misma señora CARMEN CÓRDOBA AGUDELO quien, en su interrogatorio de parte rendido en la audiencia de trámite y fallo en primera instancia, ante la pregunta: “*¿Para precisión del Despacho, manifieste qué le adeuda la CORPORACIÓN BALBOA, SINTRABALBOA y COMFACHOCO?*”, respondió: “**A mí me deben las horas extras y dotación**”. En ese interrogatorio, la demandante aseguró, además, que cuando finalizó su labor le hicieron la liquidación y le pagaron todo lo relacionado con los demás emolumentos legales.

Sobre este medio de prueba, la Corte Constitucional, en la sentencia C-599 de 2009, dijo:

“El interrogatorio o declaración de parte tiene por objeto obtener de los demandantes o demandados la versión sobre los hechos relacionados con el proceso, toda vez que suministra certeza al juez sobre la verdad de los hechos que sirven de fundamento a las pretensiones de la demanda o de las excepciones, y con él se busca formar el convencimiento judicial respecto de la realización de determinados hechos que interesan al proceso, pues constituyen el sustento de las peticiones presentadas por las partes dentro del mismo. Puede llegar a configurar una confesión, siempre y cuando recaiga sobre hechos que perjudican al declarante o favorezcan a la parte contraria y se cumplan los demás requisitos señalados por el artículo 195 del Código de Procedimiento Civil.”

Con el interrogatorio rendido por la propia pretensionante en este asunto y con la prueba documental recaudada, básicamente las constancias de



liquidación de los rubros por la relación laboral aquí evidenciada, quedó al descubierto que los únicos conceptos debidos a aquella por el extremo demandado son las horas extras y la dotación de calzado y vestido de labor, y siendo ello así pierden cimiento fáctico todas las pretensiones expuestas en la demanda puesto que, acorde con la jurisprudencia transcrita, el interrogatorio de parte le proporciona al juez certeza sobre la verdad de los hechos; o sea que, en este puntual asunto, emerge el convencimiento de que lo pretendido realmente por el extremo accionante no era otra cosa que, se repite, las horas extras y la dotación de calzado y vestido de labor, tópicos que no hicieron parte de las pretensiones de este proceso pero que pudieron ser objeto de condena en virtud de las facultades ultra y extra *petita* que tienen los jueces laborales en primera o única instancia, no así en segunda (Art. 50 CPT, CSJ SCL SL8716 de 2014, Rad. 38010), lo que tampoco se abrió paso pues la actividad probatoria aquí desarrollada no permite que se cuantifiquen esos valores en tanto la parte actora no dirigió su labor persuasiva hacia la demostración de los supuestos fácticos de las normas que contemplan los derechos que en el interrogatorio de parte reclamó la demandante.

Dicho de otro modo; si bien el juez laboral puede condenar al empleador a pagarle al trabajador conceptos no relacionados en la demanda o por cifras muy superiores a las pretendidas por este, para ello resulta forzoso que las pruebas no solo pongan al descubierto que tales emolumentos se adeudan, sino que, además, deben revelar todas las circunstancias de tiempo y modo que posibiliten liquidar esos conceptos. Así, en el caso de las horas extras, pese a que no fueron pedidas en el escrito genitor, podría condenarse a la demandada a pagarle semejantes rubros a la extrabajadora, siempre que se hubiera evidenciado en qué fechas se causaron y en qué cantidades, lo que ciertamente no acaeció.

Igual sucede con la dotación de calzado y vestido de labor, pues no fue demostrado el período o períodos cuatrimestrales en que la demandada se sustrajo a ese débito contractual, además que tampoco, sobre este aspecto o sobre las horas extras, se le permitió el derecho de defensa, dado que la parte actora enfiló sus baterías hacia la demostración de las precisas pretensiones de la demanda, soslayando todo atisbo suasorio en punto a lo que finalmente la extrabajadora puntualizó en su propio interrogatorio.

Por todo lo anterior, la sentencia analizada será confirmada en su integridad, pero no habrá condena en costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta y porque tampoco fueron acreditadas.



Sin más consideraciones, la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n.º 003 del 26 de enero de 2021, proferida en este proceso por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Quibdó, conforme los razonamientos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta sentencia por edicto, tal cual lo ordena el Art. 41 del CPT y lo precisó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia AL2550-2021, radicación 89628, del 23 de junio de 2021, hecho lo cual devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE³

JHON ROGER LÓPEZ GARTNER
Magistrado Ponente

LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA
Magistrada

MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA
Magistrada

Firmado Por:

Jhon Roger Lopez Gartner

³ Las firmas aparecen escaneadas, al tenor de lo previsto en el Art. 11 del Decreto 491 de 2020.



**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco**

**Luz Edith Diaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco**

**Monica Patricia Rodriguez Ortega
Magistrada
Sala Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco**

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:
**555eedbe2710801d33cfd4f07dd34c813be5bc016ed86c0d9ca56b75
be10bd9**

Documento generado en 28/10/2021 12:21:41 p. m.

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**