



JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO

La Secretaria del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín,

HACE SABER:

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

RADICADO DEL PROCESO:	05001410500720200039401
TIPO DE RECURSO:	Grado Jurisdiccional de Consulta
DEMANDANTE:	RAUL ALBERTO SEGURA ROZO
DEMANDADO:	PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA S.A. PROMEDAN S.A.
FECHA DE SENTENCIA:	16 de noviembre de 2022
CONSECUTIVO SENTENCIA:	255
DECISIÓN:	Confirma sentencia

El presente edicto se fija en la página web de la Rama Judicial, en micrositio del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín por un (1) día hábil, hoy 17/11/2022, a las 8:00a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA

El presente edicto se desfija hoy 17/11/2022, a las 5:00 p.m.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA

Firmado Por:
Angela María Gallo Duque
Secretario Circuito
Juzgado De Circuito

Laboral 013
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: **4a5780c6fda3833e168be620c6f789f44298d3e8e55206429a9cc0f81cc2fd98**

Documento generado en 17/11/2022 08:01:06 AM

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO
MEDELLÍN

Medellín, Dieciséis (16) de noviembre del año dos mil veintidós (2022)

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	RAUL ALBERTO SEGURA ROZO
Demandado	PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA PROMEDAN SA
Radicado	No. 050014105007-2020-00394-00
Procedencia	Reparto Oficina Judicial
Instancia	Grado Jurisdiccional de Consulta
Providencia	Sentencia General No. 544 de 2022 Sentencia Procesos Ordinarios N° 255 2022
Temas y Subtemas	Indemnización por despido injusto, pago de salarios y conceptos retenidos.
Decisión	Confirma Sentencia Consultada

La suscrita Jueza se dispone a proferir la **SENTENCIA** que surte el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral de única instancia, promovido por el señor RAUL ALBERTO SEGURA ROZO contra la PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA PROMEDAN SA.

La presente providencia se expide bajo los lineamientos adoptados por la ley 2213 de 2022, razón por la cual, se presenta de forma escrita.

ANTECEDENTES

Mediante apoderado, el señor RAUL ALBERTO SEGURA ROZO interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia solicitando la declaratoria de la existencia de la relación laboral con PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA- PROMEDAN SA, la declaratoria de despido indirecto, con la indemnización correspondiente y el pago de conceptos laborales que estima no fueron cancelados en su totalidad.

Fundamentó fácticamente sus pretensiones exponiendo que unió su fuerza laboral con la demandada mediante un contrato a término indefinido desde el 2 de julio del año 2020, el cual, culminó el 31 de agosto del mismo año, pues presentó renuncia al cargo ante el incumplimiento de los pagos pactados en el contrato. Argumenta que el salario convenido fue la suma de \$3.822.000 y el cancelado fue inferior. Así mismo, expone se realizó una deducción en la suma de \$36.949 por concepto de fondo de solidaridad, valor que no fue autorizado. Argumentó también en el escrito de demanda, que no se le ha cancelado valor alguno por el salario del mes de agosto del año 2020, ni las prestaciones sociales a las que, tiene derecho desde el 2 de julio del año 2020 al 31 de agosto del mismo año.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Notificado en debida forma el representante legal de la pasiva del auto admisorio de la demanda, procedió la PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA PROMEDAN SA a dar respuesta por medio de apoderado judicial, aceptando la existencia de la relación laboral entre las partes, y los extremos de la misma. Argumenta que el demandante laboró 1 mes y 29 días, y que, por ende, no existió la obligación de pago de las primas, cesantías, vacaciones, pues ninguno de estos rubros se causó con el tiempo laborado. Enuncia que el demandante renunció sin motivación alguna, mediante carta presentada, sin que expusiera que lo hacía por demoras en el pago. Aclara que, los valores pagados al demandante corresponden al tiempo efectivamente laborado, y que se realizaron las deducciones que la ley ordena, incluyendo, el fondo de solidaridad, retención que no tiene que ser autorizada por el trabajador.

Finalmente, se opuso a la estimación de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: "LOS DÍAS ANTES DE INICIAR A TRABAJAR NO SE TIENEN QUE PAGAR POR PARTE DEL EMPLEADOR", "FONDO DE SOLIDARIDAD NO ES SUPUESTO Y NO NECESITA AUTORIZACIÓN PARA DESCONTARLO", "LA RENUNCIA NO FUE MOTIVADA", "PAGO TOTAL DE LAS ACREENCIAS LABORALES", "NO HAY PRUEBA ALGUNA DE LA MALANA FE", y la "GENERICA".

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

En audiencia pública del artículo 72 del CPTYSS, celebrada el pasado 12 de Julio de 2022, el NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, absolvió a la accionada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra.

TRÁMITE EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Según los mandatos del artículo 69 del CPTYSS y la sentencia C-424 de 2015, en el asunto debe surtir el grado jurisdiccional de consulta, para lo cual se impartió el trámite previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y en auto del 30 de septiembre de 2022 se corrió traslado común a los apoderados de las partes para presentar alegatos de conclusión, por cuanto en el grado jurisdiccional de consulta no existe parte apelante.

En escrito remitido por la parte accionada, explica al despacho (pdf 04Memorial), que los valores correspondientes a las prestaciones sociales del demandante fueron pagados en término oportuno, reiterando las excepciones propuestas y solicitando la confirmación de la sentencia absolutoria ya proferida.

Por otra parte, el procurador judicial de la parte actora, en escrito allegado al canal digital del despacho (pdf005Memorial), argumenta que desde el inicio de la relación laboral se incumplieron las condiciones pactadas en el contrato, pues la asignación salarial del mes de julio, se pagó hasta el 25 de agosto del mismo año, y la liquidación total de prestaciones sociales fue realizada el 27 de noviembre del año 2020, es decir, pasados 3 meses del retiro de la empresa. Explica que, el trabajador realizó sus funciones bajo subordinación de la empresa PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA PROMEDAN SA, quedando probada la existencia de la relación laboral, solicitando que, se declare que el despido no se atiene a lo enunciado en el art 32 del CST. Finalmente, solicita la revocatoria de la sentencia proferida por el JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

Verificados los presupuestos procesales de la acción, y los materiales para emitir sentencia de fondo, se enuncian las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO: Aceptada la existencia de la relación laboral, el problema jurídico a resolver consiste en establecer los extremos inicial y final de la misma, si dicho nexo contractual feneció por despido indirecto imputable al empleador, y si se adeudan pago alguno a favor de la demandante por concepto de prestaciones sociales. Igualmente, establecer si existió o no mala fe de la demandada.

VALORACIÓN PROBATORIA

Documentales: Merecen credibilidad por cuanto las mismas no fueron tachadas ni controvertidas en su momento, además que se aportaron en las oportunidades procesales pertinentes.

HECHOS PROBADOS

- Existencia de la relación laboral, en atención al contrato de trabajo, allegado en página 4-5 del pdf 04Anexos, iniciado el 2 de julio del año 2020.
- Terminación de la relación laboral mediante misiva del 31 de agosto de 2020, pdf 04Anexos, página 10.

PREMISAS NORMATIVAS

Conforme el esquema metodológico de la sentencia, se analiza a continuación el problema jurídico tendiente a precisar si la relación laboral aceptada terminó por despido indirecto o no.

En contrato de trabajo, en atención a su bilateralidad, deriva obligaciones para ambas partes, empleador y empleado. Es por ello que, para conservar el equilibrio de las obligaciones recíprocas el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, estableció que 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. Es así, como, dependiendo de cuál de las partes incumple sus obligaciones, la Ley tiene previstas formas de reparación o indemnización del daño causado.

Si es el empleador el que finiquita el vínculo laboral, se genera lo que comúnmente se denomina despido, pero si es el trabajador el que toma esa decisión con justa causa, debido al incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, ocurre el fenómeno conocido por la doctrina y la jurisprudencia laboral como despido indirecto o auto despido.

En ese caso, (cuando el empleador termina la relación laboral), la sola renuncia no constituye despido indirecto, pese a que con ello se finaliza unilateralmente el contrato de trabajo, pues para que dicho despido opere, se requiere un comportamiento consciente y unilateral del trabajador de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la Ley imputable al empleador. Esa decisión debe ser puesta en conocimiento de éste último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a esa decisión, hechos que deben tener una claridad tal, de manera que no quepa duda al empleador que son esas y no otras, las motivaciones para finalizar el contrato que los une.

Es así, como el artículo 62 del CST, determinó las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, imputable al empleador, de la siguiente manera:

"B) Por parte del trabajador:

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos."

Ahora, la simple enunciación de la justa causa no es suficiente. Es necesario demostrarse en el proceso de manera clara, los hechos que configuran la causal, ello, conforme los principios de necesidad y carga de la prueba dispuestos en el Código General del Proceso:

"ARTÍCULO 164. NECESIDAD DE LA PRUEBA. Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho."

"ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen."

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”

Y el artículo 61 del CPT Y SS:

ARTICULO 61. LIBRE FORMACION DEL CONVENCIMIENTO. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto al tema que nos ocupa, se ha pronunciado en sentencias, CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 reiterada en sentencia SL023 DE 2022, en donde se explicó:

"Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272)."

Se probó suficientemente que el demandante en efecto presentó misiva en la cual enunció su voluntad inequívoca de no continuar bajo la subordinación de su empleador desde el 31 de agosto del año 2020, situación que puede observarse en página 10 del pdf 04Anexos, y en el mismo escrito solicita se revise la liquidación para el pago de nómina, al encontrar una asignación básica inferior a la que había pactado. Pero dicha manifestación no puede entenderse como un reproche, o como el sustento de la terminación de la relación laboral con justa causa, pues así no se expone.

Le asiste razón a la A quo al concluir la improcedencia de la indemnización por despido por la ausencia de reparo y motivación por parte del demandante, realizada por el demandante, además que el desfase salarial invocado no existió porque el análisis probatorio orienta el convencimiento judicial en torno a considerar que por el mes de julio de 2022 al actor se le remuneró en proporción a los días trabajados, además de la existencia de deducciones legales que imperativamente deben materializarse.

De igual manera le asiste razón a la señora JUEZA NOVENA MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en indicar que no existieron deducciones ilegales realizadas al demandante, pues los dineros que indica le fueron deducidos de su salario, corresponde a un día de julio de 2020 –sin

contrato laboral vigente para la época-, y, la retención del Fondo de Solidaridad Pensional, la cual no es potestativa del empleador, sino obligatoria con sustento normativo en la ley 797 de 2003 artículo 8 así:

"ARTÍCULO 8o. El artículo 27 de la Ley 100 de 1993, quedará así:

Artículo 27. Recursos. El fondo de solidaridad pensional tendrá las siguientes fuentes de recursos:

1. Subcuenta de solidaridad

a) El cincuenta por ciento (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes;

b) Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de extensión de cobertura en sus respectivos territorios, o de agremiaciones o federaciones para sus afiliados;

c) Las donaciones que reciba, los rendimientos financieros de sus recursos, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título, y

d) Las multas a que se refieren los artículos 111 y 271 de la Ley 100 de 1993.

2. Subcuenta de Subsistencia

a) Los afiliados con ingreso igual o superior a 16 salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización, así: de 16 a 17 smlmv de un 0.2%, de 17 a 18 smlmv de un 0.4%, de 18 a 19 smlmv de un 0.6%, de 19 a 20 smlmv de un 0.8% y superiores a 20 smlmv de 1% destinado exclusivamente a la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional de que trata la presente ley;

b) El cincuenta (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes;

c) Los aportes del presupuesto nacional. Estos no podrán ser inferiores a los recaudados anualmente por los conceptos enumerados en los literales a) y b) anteriores, y se liquidarán con base en lo reportado por el fondo en la vigencia del año inmediatamente anterior, actualizados con base en la variación del índice de precios al consumidor, certificado por el DANE;

d) Los pensionados que devenguen una mesada superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta veinte (20) contribuirán para el Fondo de Solidaridad Pensional para la subcuenta de subsistencia en un 1%, y los que devenguen más de veinte (20) salarios mínimos contribuirán en un 2% para la misma cuenta.

PARÁGRAFO 1o. Para ser beneficiario del subsidio a los aportes, los afiliados al ISS, deberán ser mayores de 55 años y los vinculados a los fondos de pensiones deberán ser mayores de 58, siempre y cuando no tengan un capital suficiente para financiar una pensión mínima.

PARÁGRAFO 2o. Cuando quiera que los recursos que se asignan a la subcuenta de solidaridad no sean suficientes para atender los subsidios que hayan sido otorgados a la entrada en vigencia de esta ley, se destinará el porcentaje adicional que sea necesario de la cotización del uno por ciento que deben realizar quienes tengan ingresos iguales o superiores a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales."

Este descuento es legalmente permitido en los términos del artículo 150 del CST sin requerir autorización del trabajador.

En atención al salario del mes de agosto del año 2020 y prestaciones sociales, coincide esta titular con las voces de la A quo, pues los pagos correspondientes al mes de agosto de 2020 se encuentran acreditados en PDF15, página 31, acreditado a la cuenta de ahorros del demandante por suma de \$3.478.020, y en pdf 28, se constata con claridad la liquidación realizada de los conceptos prestacionales reclamados en la demanda, vacaciones, cesantías, interés a las cesantías, prima, pagados de manera proporcional al tiempo laborado y al salario pactado.

Ahora, respecto a la sanción del artículo 65 del CST por el pago tardío de los conceptos laborales, aduciendo la activa que el salario se canceló 15 días después de terminada la relación laboral, y las prestaciones sociales pagadas 87 días después de ello, es menester realizar la siguiente reflexión:

Sobre la procedencia de estas, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en su línea jurisprudencial, ha precisado con vehemencia, que la imposición de la indemnización moratoria, sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo y sanción por falta de pago de intereses a las cesantías, no es automática, siendo la buena fe eximente de tales. Éstas subreglas se han definido en las siguientes sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: N° 25.713 del 6 de diciembre de 2006, N° 35.790 del 25 de mayo de 2010, SL 665 de 2013 y N° 46.289 SL 6441 del 15 de abril de 2015.

La Sala de Casación Civil de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 23 de junio de 1958, adoctrino el alcance del concepto de buena fe, definiéndolo así: *"La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"*.

En reciente sentencia SL 194 de 2019, la H. Corporación refirió que el empleador es quien tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, reiterando el análisis expuesto en la sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

En este contexto, es claro que su imposición no es de carácter automático, y en cada caso concreto se debe analizar la buena o mala fe patronal.

Se estiman acertadas las apreciaciones realizadas por la Juez de Pequeñas Causas Laborales en torno a la improcedencia de esta sanción por la buena fe patronal, dado que su desvinculación coincidió con la terminación del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Presidente de la República en el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, desde las 0:00 horas del 25 de marzo de 2020 hasta las 0:00 horas del 13 de marzo de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, situación que implicó un período de anormalidad en el país, con amplias restricciones al ejercicio de la actividad económica productiva, situación que igualmente afectó a las IPS por las limitaciones en la atención en salud para la época, dado que los recursos humanos y económicos se centraron principalmente en la atención de urgencias vitales, cuidados intensivos y pacientes con COVID 19.

Estos hechos notorios dan cuenta que en el caso particular la pasiva estuvo inmersa en esta crisis institucional de proporciones mundiales y el retardo en el pago de salarios y prestaciones sociales del demandante está revestido de buena fe, sin que se advierta mérito para la estimación de esta pretensión, máxime cuando contra el demandante se declaró la confesión de los hechos de la defensa susceptibles de confesión, por su inasistencia a la audiencia sin justificación.

Por estos argumentos, sin necesidad de exposiciones mayores, se confirmará la sentencia consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta, porque éste implica la revisión oficiosa de la legalidad de la sentencia por el superior funcional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN el pasado doce (12) de julio de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por RAUL ALBERTO SEGURA ROZO contra la PROMOTORA MÉDICA Y ODONTOLÓGICA DE ANTIOQUIA SA PROMEDAN SA.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

Lo resuelto, se notifica por **EDICTO**, conforme a lo dispuesto recientemente por la H. Corte Suprema de Justicia en Auto AL 2550 de 23 de junio de 2021, por lo cual este Juzgado cambia la posición que tenía respecto de la notificación de las sentencias conocidas en el grado jurisdiccional de Consulta. El Edicto se fijará en el Micrositio del Juzgado dispuesto en la Página de la Rama Judicial, haciendo clic en Edictos y posteriormente en la fecha.

De igual manera, según el artículo 2 de la Ley 2213 de 2022, envíese ésta sentencia a los correos electrónicos de las partes y del agente del Ministerio Público.

Así mismo, se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen para lo de su competencia.



LAURA FREIDEL BETANCOURT
Juez



ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
Secretaria

Emails:

pablo_palencia@yahoo.es; Info@perezduqueabogados.com

Firmado Por:
Laura Freidel Betancourt
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 013
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: **f3225103889f38aa082e7a6f330057690205c71b47a1d4eaf382c5576b549f0**

Documento generado en 16/11/2022 12:51:53 PM

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