



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-498-31-05-001-2022-00268-01 P.T. No. 20.614

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE HUVER ERNEY ASCANIO TORRES.

DEMANDADO: SEVICOL LTDA.

FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: **"PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el 13 de julio 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral del Circuito de Ocaña (Norte de Santander), de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: COSTAS.** en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fíjense las agencias en derecho la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con la motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ** contra **SEVICOL LTDA.**
EXP. 544983105001-2022-00268-01
P.I. 20614.

San José de Cúcuta, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el DEMANDANTE, respecto de la sentencia proferida el 13 de Julio de 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral Del Circuito De Ocaña, (Norte de Santander), por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

Pretendió el demandante, la declaratoria de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con SEVICOL LTDA, el cual fue prorrogado en el interregno comprendido entre el 5 de agosto de 2011 hasta el 8 de octubre de 2020, que finalizó por causa imputables al empleador; en consecuencia, solicitó el pago de los salarios dejados de percibir, aportes a pensión, prestaciones sociales, vacaciones, la indemnización establecida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, intereses moratorios, las costas procesales, y lo que resultare ultra y extra petita,

Subsidiariamente pretendió, que se declare ineficaz la terminación del contrato entre SEVICOL LTDA, y el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, ordenó el pago por concepto de lucro cesante, y daño emergente, pago de las indemnizaciones señaladas en los artículos 64 y 65 de Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus pedimentos, manifestó que el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, prestó sus servicios para el demandado, en virtud de un contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año, el cual se prorrogó en el periodo comprendido entre el 5 de agosto de 2011 hasta el 8 de octubre de 2020, lapso en el cual desempeñó el cargo de guarda de seguridad, en el horario de 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m., con un día de descanso después de cada turno, cuyo salario equivalía a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Señaló, que SEVICOL LTDA, le envió tan solo 7 contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, con extremo inicial de 13 de julio de 2012, el cual se prorrogó hasta el 30 de noviembre de 2018.

Indicó, que en los siguientes periodos: i) 5 de agosto de 2011 hasta el 13 de julio de 2012; ii) 12 de octubre de 2012 hasta el 1.º de agosto de 2013; iii) de 31 de octubre de 2013 hasta el 15 de agosto de 2014, la empresa SEVICOL LTA, no suministró contrato de trabajo; sin embargo, precisó que de acuerdo con los aportes realizados a COLPENSIONES, el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, siguió laborando para la demandada sin interrupción; motivo por el cual, sostuvo que a partir del 16 de agosto de 2014 hasta el 8 de octubre de 2020, debió generar como mínimo 7 contratos de trabajo.

Esgrimió, que realizó sus funciones bajo la subordinación de SEVICOL LTDA; sin embargo, no recibió por parte de la empresa demandada coordinación técnica, pues se configuró un poder subordinante, de dirección, el cual condicionó la prestación de servicio por el actor.

Adujó, que radicó a SEVICOL LTDA, mediante derecho de petición de fecha 17 de junio de 2022, el cual contenía 17 solicitudes de las cuales respondieron solo 9, respuesta en la cual se allegó preaviso de fecha 31 de mayo de 2018, que tuvo fecha de inicio el 15 de noviembre de 2017 y finalizó el 15 de marzo de 2018; así como sostuvo que el preaviso efectuado por la demandada fue de un día.

De igual forma, dijo que mediante derecho de petición radicado a la empresa SEVICOL LTDA, se enviaron varios preavisos, en los cuales precisó, que se desconoce la forma y duración de los contratos de trabajos.

Esbozó, que de acuerdo al certificado de aptitud psicofísica de fecha 25 de septiembre de 2020, se determinó que el demandante carecía de aptitud para desempeñar el cargo de guarde de seguridad; no obstante, prestó servicios al demandado hasta el 8 de octubre de 2020, fecha en la cual se dio por terminado el contrato de trabajo.

Señaló, que el derecho de petición de fecha 17 de junio 2020, se originó en igual forma a la negligencia de la empresa SEVICOL LTDA, por no gestionar los exámenes médicos ocupacional periódicos, para determinar alguna patología.

Informó, que mediante oficio de 30 de diciembre de 2020, radicó ante la NUEVA E.P.S., solicitud para calificación de enfermedad laboral por el diagnóstico de HIPOCAUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, la cual fue resuelta de manera desfavorable, toda vez, que no cumplió con los requisitos mínimos.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 26 de octubre de 2022, se ordenó notificar a la demandada. (Archivo n.º007).

SEVICOL LTDA, se opuso a las pretensiones de la demanda, admitió la existencia de una relación laboral regida a través de varios contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, manifestó, que actuó de buena fe. Además, señaló que la terminación del contrato de trabajo fue por mutuo acuerdo, según documento de fecha 31 de agosto de 2020.

Como excepciones previas formuló la excepción de “*prescripción*”, como excepciones de fondo propuso; “*prescripción, inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo no debido, pago, buena fe, genérica o innominada*” (Archivo n.º010)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Primero (Único) Laboral del Circuito de Ocaña, (Norte de Santander), mediante providencia del 13 de julio de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo celebrado entre la entidad demandada, SEVICOL LTDA, en calidad de empleador, y el señor HUBER ERNEY ASCANIO TORRES, en calidad de trabajador, cuya duración fue del cinco (05) de agosto del año 2011, al quince (15) de octubre del año 2020.

SEGUNDO: DECLARAR no prósperas las pretensiones, ni principales ni subsidiarias de la parte demandante, señor HUBER ERNEY ASCANIO TORRES, de condena.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito PAGO e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN RECLAMADA, propuestas por la entidad demandada, SEVICOL LTDA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada, SEVICOL LTDA, al pago de las costas procesales, debiendo reconocerle como agencias en derecho, la suma de QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (550.000.00), a la parte demandante, señor HUBER ERNEY ASCANIO TORRES.”

Como fundamento de su decisión, una vez analizadas las pruebas documentales, interrogatorio de parte, testimonios, así como la certificación de aportes a pensiones, el Juez de primera instancia, sostuvo que existió un contrato laboral con extremos temporales comprendidos entre el 5 de agosto de 2011 hasta el 15 de octubre de 2020.

En cuanto a los salarios dejados de percibir, el operador judicial indicó que en los hechos de la demanda no se mencionó, que estas acreencias laborales se hayan dejado de percibir, sumado a que el demandante en el interrogatorio de parte manifestó haber recibido los salarios y todos sus pagos, por lo tanto, señaló que ante la falta de sustento fáctico.

Respecto del pago de cesantías, primas, vacaciones e intereses, el actor igualmente confesó haber recibido todos los pagos por parte de su empleador, incluso señaló que tenía la opción de tomar las vacaciones o de que se las pagaran; en consecuencia, declaró probada la excepción de mérito que planteó el demandado denominada “*pago*”.

Además, manifestó que el pago de aportes a pensión solicitado resulta improcedente, ya que con el certificado allegado se demostró que la empresa efectuó el pago de dichas cotizaciones.

En cuanto a las pretensiones subsidiarias, refirió, que aunque no se efectuó con mucha claridad en dichos pedimentos, se hizo alusión a la estabilidad laboral reforzada; por lo cual, procedió a su estudio y anotó que solo hasta este año la Corte Suprema de Justicia, modificó los parámetros para entrar a estudiar lo pertinente a esta estabilidad por temas de salud.

Precisó, que se acogió los criterios de discapacidad de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que adoptaron por Colombia mediante la Ley 1718 de 2013, entre ellos **i)** una deficiencia física mental o intelectual a mediano o largo plazo; **ii)** que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento de la terminación del contrato a menos que sean elementos notorios.

Sobre el caso del demandante, adujo que para la ocurrencia de la protección debe existir primero un despido, agregó que el empleador puede acreditar que se cumplió con una causal objetiva, una justa causa, terminación pro mutuo acuerdo o renuncia voluntaria.

Así las cosas, al evaluar las anteriores circunstancias, el operador judicial pudo establecer que el trabajador y el empleador firmaron un mutuo acuerdo de terminación en el folio 40 del expediente, de fecha 31 de agosto de 2020, data en la cual el empleador no tenía conocimiento del estado de salud del actor, pues el examen referente a su capacidad auditiva se realizó en el mes de septiembre de esa anualidad.

Puntualizó, que le preguntó al demandante acerca de dicho conocimiento y este expresó haber tenido la capacidad, haberlo

leído y de manera consciente haberlo firmado, por lo cual el documento tiene plena validez.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

EL DEMANDANTE, presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, citó jurisprudencia referente a la estabilidad laboral reforzada, manifestó, que el señor HUVER ASCANIO TORRES, era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada pues i) tenía una condición de salud que le impedía significativamente el normal desempeño laboral, al margen del porcentaje de calificación; ii) SEVICOL LIMITADA, tenía conocimiento, en el curso de la relación laboral, y a través de los certificados médicos de actitud laboral, como las recomendaciones médicas sobre el quebrantamiento de salud que padecía, por lo que su desvinculación no obedeció a una justa causa.

Adujó, que todos los elementos dentro del proceso evidenciaron, que el señor HUVER ASCANIO TORRES, estaba protegido foralmente por salud, pues era un sujeto en estado de debilidad manifiesta, por lo cual, debió seguirse el procedimiento ante la Oficina del Trabajo, para que se evaluara si el retiro obedecía o no a razones discriminatorias.

De igual forma, señaló que el Juez tuvo en cuenta una terminación por mutuo acuerdo de 2018, es decir, 2 años antes.

Indicó, que el juez no hizo las respectivas preguntas al señor HUVER ASCANIO TORRES, que eran necesarias para cambiar el sentido del fallo.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

EL DEMANDANTE, reiteró lo expuesto en el recurso de apelación, citó la sentencia CSJ SL1152-2023, la Ley 361 de 1997, destacó que entre el demandante y la empresa SEVICOL LTDA, no existió una terminación del contrato por mutuo acuerdo, sostuvo que dicho documento fue firmado el día 31 de mayo de 2018.

Esgrimió, que la empresa SEVICOL LTDA le informó, que sino firmaba el acuerdo de voluntades, no se le renovaría el contrato, lo que da lugar a la inexistencia de la terminación del contrato de trabajo por coacción, de igual manera señaló conforme a la sentencia mencionada, que los vicios de error, dolo, quedaron acreditados dentro del proceso, por tal razón el contrato de mutuo acuerdo es nulo.

Esbozó, que quedó acreditado la limitación física, psíquica o sensorial del demandante, conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para establecer la estabilidad reforzada por salud, indicó que una vez la empresa SEVICOL LTDA, conoció la enfermedad del demandante a los días se produjo la terminación del contrato.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que le corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si el demandante goza de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud; en consecuencia, si

la terminación del contrato de trabajo fue producto de un acto discriminatorio.

Ahora, para dilucidar el aspecto objeto de controversia, debe precisarse, que fueron hechos acreditados en el plenario que: **(i)** entre el demandante en calidad de trabajador y SEVICOL LTDA, en calidad de empleadora, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, el cual se prorrogó entre el 5 de agosto del año 2011, al 15 de octubre del año 2020,; **(ii)** el 31 de agosto de 2020, el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ Y SEVIOL LTDA, suscribieron terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo (Archivo 011, pág. 40); **(iii)** la demandada efectuó entrega de la liquidación del contrato de trabajo al momento de la culminación del vínculo laboral.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respecto a este tópico, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5700-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud,

estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.”

De igual forma, se trae a colación la postura reciente adoptada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre ellos las sentencia CSJ SL 1268-2023, en la que se estableció:

“Sala reitera la obligación que le asiste al trabajador, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2.º de la Ley 1618 de 2013, define a las personas con y/o en situación

de discapacidad como: *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Así mismo, se destaca que el numeral 5.º del artículo 2.º ibidem, establece el tipo de barreras que se pueden impedir el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en las cuáles se referencia las siguientes:

“Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

Hay que señalar que según la sentencia CSJ SL1503-2023, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“i) debe existir una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, de carácter significativo. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad; ii) debe existir una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; iii) los anteriores elementos deben ser conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

DEL CASO CONCRETO.

En el caso que ocupa la atención de esta Sala de decisión, al revisar el acervo probatorio, pudo constatar que el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, según examen de egreso, fue diagnosticado con sobre peso e HIPOCAUSIA NEUROSENSORIAL LEVE A, NIVEL BILATERAL.

Sin embargo, para la data en que fue terminado el contrato de trabajo no se logró corroborar la existencia de una limitación actitudinal, física, sensorial o mental de tal tenor que impidiera el desarrollo normal de sus labores como guarda de seguridad, aunado a que no se aportó ninguna incapacidad médica vigente, que lograra demostrar que el actor es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada en atención a condición de salud y

que se encontraba en condiciones desiguales en atención a su condición de salud.

Así mismo, se resalta que aplicación de la estabilidad laboral reforzada en razón a la existencia de una discapacidad, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, consagrado en el artículo 83 de la Constitución, entre ellas, es imprescindible que el empleador conozca el estado de discapacidad del trabajador con anterioridad al momento de terminar la relación de trabajo, pues de esta manera tiene la obligación de efectuar los ajustes respectivos, para disminuir las barreras que se presenten en el ejercicio de las labores del trabajador que ostente una discapacidad.

De conformidad con lo anterior, resulta evidente que la parte actora no puede alegar la terminación de su contrato de trabajo como un acto discriminatorio efectuado por parte de SEVICOL LTDA, como quiera que no existió un despido por parte de la pasiva con ocasión al estado de salud del señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, contrario a ello, en el transcurso del trámite procesal se logró comprobar que el finiquito del vínculo laboral fue producto de un acuerdo de voluntades entre las partes, esto es, al “mutuo consentimiento” una de las formas de terminación contemplada en el literal b) artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Acerca de la forma en que se terminó el contrato de trabajo, se evidenció que el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ, al momento de rendir interrogatorio de parte manifestó “*firmábamos un acta que se llamaba mutuo acuerdo*”, así mismo

se le cuestionó ¿firmó acta de terminación de mutuo acuerdo en octubre de 2020?, respondió: “octubre no, en agosto”; ¿leyó usted el acta y la firmó? Respondió: “sí señor” (Audiencia primera parte 33:00 min- 34:14).

En ese orden de ideas, es evidente que el demandante confesó en los términos estipulados en el artículo 191 de Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que suscribió acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Sobre el particular, se destaca que la documental visible en el Archivo n.º011. pág. 40, no fue desconocida, ni tachada de falsa en los términos señalados por los artículos 270 y 272 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Aunado a que tampoco se alegó por la parte demandante, la existencia de algún vicio del consentimiento, ni mucho menos se aportó ningún elemento de convicción que comprobara que el demandante fue inducido u obligado a firmar la terminación por mutuo acuerdo.

Así mismo, se precisa que la censura al momento de sustentar el recurso alegó que la terminación del contrato de trabajo que tuvo en cuenta el operador judicial fue suscrita en año 2018; sin embargo, al analizar las pruebas aportadas al plenario, se pudo constatar según la documental obrante en el Archivo n.º011 pág. 40, que el señor HUVER ERNEY ASCANIO TORREZ y SEVICOL LTDA, en efecto firmaron carta de

terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo el **31 de agosto de 2020**, data que coincide con la confesión realizada por el actor, de modo que el documento suscrito entre las partes cuenta con plena validez.

Bajo ese horizonte, se observa que la parte demandante no acreditó la existencia de la estabilidad laboral reforzada, e igualmente SEVICOL LTDA, logró comprobar que la terminación del contrato de trabajo fue por mutuo consentimiento entre las partes, motivo por el cual, no erró el operador judicial al absolver a la demandada de las pretensiones subsidiarias.

En consecuencia, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 13 de julio de 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral del Circuito de Ocaña (Norte de Santander).

Costas de primera instancia, a cargo de la parte demandante vencida en recurso y a favor de las demandadas, fíjense las agencias en derecho en suma de Un Salario Mínimo Mensual legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida el 13 de julio 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral del

Circuito de Ocaña (Norte de Santander), de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fijense las agencias en derecho la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con la motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

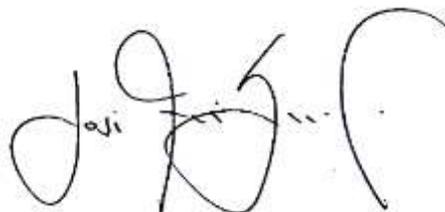
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA