

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL.

04 de febrero de 2022

Aprobado mediante acta No. 25 de 04 de febrero de 2022

20-001-31-05-003-2013-00507-01 Proceso ordinario laboral promovido por **LUIS FERNANDO CAVIEDES** contra **EMDUPAR S.A E.S.P. Y OTRO.**

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del Decreto 806 del 4 junio de 2020, artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ y JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 10 de junio de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS.

2.1.1.1. Aseveró que el demandante suscribió contrato de trabajo por el término de 6 meses con la empresa demandada desde el 25 de enero de 2010 hasta el 04 de julio de 2012. El contrato de trabajo se prorrogó por 4 veces, por lo que nunca existió solución de continuidad. Ejerció durante la vigencia del contrato de trabajo como auxiliar en cartera, auxiliar de reclamos e información, auxiliar de apoyo de cartera bajo la continua subordinación de EMDUPAR S.A.

2.1.1.2. Expresó que el demandante pertenecía al sindicato SINTRAEMDES, que el sindicato suscribió convenciones colectivas con la demandada, que no gozaba del 100% del porcentaje de los beneficios de la convención colectiva. Mencionó que la demandada le descontaba mensualmente una suma de dinero por ser afiliado al sindicato.

2.1.1.3. Con base a lo anterior, el salario del actor no contenía todos los factores salariales convencionales.

2.1.1.4. Indicó que la terminación unilateral del contrato se dio sin justa y que el contrato debió prorrogarse hasta el 25 de julio de 2012.

2.2 PRETENSIONES.

2.2.1 Que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el señor LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ y EMDUPAR S.A E.S.P. desde el 25 de enero de 2010 hasta el 04 de julio de 2012.

2.2.2 Que se declare que el demandante fue despedido sin justa causa.

2.2.3. Que se declare que el actor tiene derecho al 100% de los beneficios de la convención colectiva, igualmente que se declare que EMDUPAR S.A. E.S.P. no canceló en su totalidad los beneficios convencionales. Por último, que se declare que la demandada no incluyó todos los factores salariales contenidos en las normas legales y extralegales.

2.2.4 Con fundamento en las anteriores declaraciones, se condene a la parte pasiva de la Litis a pagar la indemnización por despido sin justa causa, al pago de los beneficios establecidos en las convenciones colectivas: auxilio de transporte, prima de junio, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, prima de servicios, prima de vacaciones, prima de navidad, prima de antigüedad, dotación.

2.2.5 Que se condene al pago de la reliquidación de cesantías y sus respectivos intereses, sanción moratoria por reliquidación de cesantías e indemnización por el no pago de las prestaciones sociales.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1 EMDUPAR S.A E.S.P.

Mediante apoderada judicial ejerció su derecho a la defensa y contradicción negó los hechos referentes al contrato de trabajo de manera continua argumentando que existieron 3 relaciones laborales independientes y diferentes.

Por otra parte, que los beneficios de las convenciones colectivas eran de 30% y no del 100% como lo depreca el actor. Que no existió despido sin justa causa,

que ella obedeció a la expiración del plazo. Expresó que no le consta si la empresa demandada tenía a la tercera parte de la empresa afiliada al sindicato.

Se opuso a la prosperidad de cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo: "*prescripción, inexistencia del derecho y buena fe*".

2.3.2 PORVENIR S.A.

Por medio de apoderado judicial contestó la demanda arguyendo que no le consta ninguno de los hechos. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las siguientes excepciones: "*falta de causa para pedir, buena fe de la AFP PORVENIR S.A. y la innominada*".

2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Por medio de la sentencia del 10 de junio de 2015 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar declaró la existencia del contrato de trabajo, de las demás pretensiones absolvió a las demandadas.

2.4.1 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar si ¿entre la parte demandante y la parte demandada existió un contrato de trabajo desde el 25 de enero de 2010 hasta el 04 de julio de 2012? ¿dicho contrato terminó sin justa causa por parte de la entidad demandada? ¿el demandante tiene derecho a que se le aplique el 100% de los beneficios de las convenciones colectivas de trabajo? consecuentemente ¿se debe condenar a la demandada al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y beneficios convencionales, tales como auxilio de transporte, prima semestral de junio, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, prima de antigüedad, dotación anual?

En cuanto a la relación a la existencia del contrato de trabajo el *a quo* manifestó que según las pruebas allegadas al proceso existieron dos contratos de trabajos, el primero inició el 25 de enero de 2010 hasta el 25 de julio de 2010, el segundo se celebró el 26 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010 y el tercer contrato inició el 5 de enero de 2011 prorrogado por 6 meses adicionales. Respecto a la terminación del contrato señaló que previamente le avisaron al actor la terminación del contrato por lo que no hay lugar al despido sin justa causa y por tanto a la indemnización por despido sin justa causa.

Sobre la aplicación de los beneficios de la convención colectiva se tiene que la parte demandante no demostró que era afiliado al sindicato SINTRAEMDES y tampoco que la tercera parte de los trabajadores pertenecía al sindicato.

2.5 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación en contra dicha providencia aseverando que:

- Que el Juez de primer grado únicamente se limitó a contratos de diferentes épocas sin que declarara una relación sin solución de continuidad. Aunado a ello, la demandada debe indemnizar al demandante por el tiempo que faltare terminar el contrato de trabajo.
- Con base a los beneficios de la convención colectiva indicó que existe prueba suficiente para determinar que el actor era afiliado al sindicato SINTRAEMDES e incluso que la parte demandada aceptó que el trabajador pertenecía al sindicato y como consecuencia de ello acceda a las pretensiones referentes a la aplicación del 100% de los beneficios de la convención colectiva en favor del demandante.

2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto del 28 de julio de 2021 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con el Decreto 806 de 2020, a fin de que presentara los alegatos de conclusión la parte recurrente, estando dentro del término oportuno sustentó que existió un contrato de trabajo teniendo como extremo inicial el 25 de enero de 2010 y debió haber terminado el 24 de julio de 2012, no obstante, el contrato de trabajo finalizó el 4 de julio de 2012 lo que conllevó a un despido sin justa causa.

Por otro lado, se le debe aplicar el 100% de los beneficios de la convención colectiva celebrada entre EMDUPAR S.A. E.S.P. y SINTRAEMDES. Expuso que en el plenario obran pruebas necesarias para determinar que el demandante estaba afiliado al sindicato como lo son desprendibles de pagos en los cuales hay deducciones que consistían en descuentos que iban dirigidos al sindicato.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

A través del auto del 24 de agosto de 2021 se corrió traslado de acuerdo a lo reglado en el Decreto 806 de 2020 de tal manera que las partes no recurrentes presentaran los alegatos de conclusión, estando dentro del término de rigor EMDUPAR S.A E.S.P. y la convocada PORVENIR S.A. presentando los alegatos de la siguiente forma:

EMDUPAR S.A E.S.P.

Arguyó que no existió un solo contrato, sino que los dos primeros contratos culminaron en el plazo pactado. Respecto a la aplicación de los beneficios de la colectiva el demandante no logró comprobar la afiliación al sindicato ni que la tercera parte de la empresa estaba afiliada ahí para realizar la aplicación de los beneficios de la convención colectiva.

PORVENIR S.A.

Sustentó que los hechos en los cuales se funda la parte demandante carece de fundamentos jurídicos y probatorios, por ende, se debe confirmar la primera instancia.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte activa de la Litis, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

Partiendo de la base que se acreditó en primera instancia el contrato de trabajo entre las partes y dicha disposición no fue objeto de recurso.

Corresponde a esta Colegiatura, determinar si

¿El contrato de trabajo celebrado entre las partes se dio sin solución de continuidad? ¿La terminación del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y EMDUPAR S.A. E.S.P. debió a una causa justa o legal?

¿Demostró el Señor LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ que estaba afiliado al sindicato SINTRAEMDES? De salir avante este problema jurídico ¿se debe aplicar la totalidad de los beneficios de la convención colectiva al demandante?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.30.6.1. Duración del contrato. *El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. *El contrato de trabajo termina:*

1. *Por expiración del plazo pactado o presuntivo.*

(...)

3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

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.*

(...)

ARTÍCULO 191. REQUISITOS DE LA CONFESIÓN. *La confesión requiere:*

1. *Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.*

(...)

3.3.3 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

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.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1. Carga de la prueba (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sentencia SL3036-2018 MP GERARDO BOTERO ZULUAGA)

“En todas las actuaciones administrativas o judiciales debe respetarse el debido proceso, pero especialmente en la obtención de la prueba que ha de acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, tal y como lo consagraba el artículo 177 del CPC hoy 167 del CGP, es decir, la actividad probatoria dentro (sic) proceso laboral también debe cumplir unas condiciones esenciales para garantizar no solamente su validez, sino para que pueda producir sus efectos jurídicos, so pena de configuración de prueba ilegal, entendida por la jurisprudencia constitucional, como aquella obtenida sin la observancia de las formalidades legales esenciales requeridas para la producción”.

3.4.2. Preaviso con antelación para terminar el contrato de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia del 24 de marzo de 2010 con radicación No. 34584; M.P. Dr. Francisco Javier Ricaurte Gómez)

(...)

En cuanto al preaviso con antelación no inferior a 30 días, igualmente es claro que éste se refirió al caso previsto en el artículo 50 ibídem, que dispone en lo pertinente “También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al periodo que... regule los pagos de salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito...”, y que es lo que se ha llamado por la doctrina y la jurisprudencia la “CLÁUSULA DE RESERVA”, y cuya regulación, prevista en el artículo 2 de la Ley 64 de 1946 fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional, en fallo C 003 de 1998, que, de manera clara, no es el caso que ahora se trata, pues, conforme a lo que se dejó visto, a lo que se acogió la demandada fue el vencimiento del término presuntivo previsto en la ley, que no constituye una terminación unilateral del contrato.(...)”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene que la parte activa de la Litis solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo de manera continua, y que hay despido injusto y que el actor tiene derecho al 100% de los beneficios de la convención colectiva. Como consecuencia de las pretensiones declarativas se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, pago de la reliquidación de cesantías e indemnización por el no pago de las prestaciones sociales.

Por su parte, EMDUPAR S.A E.S.P. se negó a las pretensiones arguyendo que existieron tres relaciones laborales independientes y que la terminación del trabajo se dio al cumplimiento del término del plazo estipulado. En cuanto a los beneficios de la convención colectiva expuso que no tiene derecho al 100% puesto que en la convención colectiva ordena que se debe pagar el 30%. PORVENIR S.A. no le consta ninguno de los hechos, presentó las excepciones falta en la causa para pedir y buena fe.

El Sentenciador de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo, argumentó que no existió causa ilegal para despedir al actor pues ya el término del contrato había fenecido. Por otra parte, adujo que la parte actora no demostró que se encontraba afiliado al sindicato.

Llegados a esta instancia procede la Sala a resolver el primer problema jurídico:

¿El contrato de trabajo celebrado entre las partes se dio sin solución de continuidad? ¿La terminación del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y EMDUPAR S.A. E.S.P. debió a una causa justa o legal?

Con base a este problema jurídico la parte demandante aportó las siguientes pruebas documentales:

- ✓ Contrato término fijo de (6) seis meses celebrado entre EMDUPAR y el señor LUIS FERNANDO VCAVIEDES MARTÍNEZ como trabajador oficial el día 25 de enero de 2010 visible a folio 12-13.
- ✓ Liquidación del contrato mencionado con antelación visible a folio 20.
- ✓ Contrato término fijo de (6) seis meses celebrado entre EMDUPAR y el señor LUIS FERNANDO VCAVIEDES MARTÍNEZ como trabajador oficial el día 26 de julio de 2010, visible a folio 14-15
- ✓ Liquidación del contrato anteriormente mencionado visible a folio 21
- ✓ Contrato término fijo de (6) seis meses celebrado entre EMDUPAR y el señor LUIS FERNANDO VCAVIEDES MARTÍNEZ como trabajador oficial el día 05 de enero de 2011, visible folio 16-17
- ✓ Renovación del contrato anteriormente mencionado por un término igual visible a folio 18.
- ✓ A folio 19 se encuentra comunicación dirigida al demandante indicándole que no hay prórroga del contrato de trabajo.
- ✓ Liquidación del contrato celebrado el 05 de enero visible a folio 21-22
- ✓ A folio 23 del expediente está el comprobante de pago de la liquidación.

Partiendo de las pruebas documentales aportadas al dossier se observa lo siguiente:

En primer lugar, un contrato de trabajo suscrito entre las partes por término de 6 meses desde el 25 de enero de 2010 hasta el 25 de julio de 2010 con su respectiva liquidación, lo que determina una relación laboral independiente y que tuvo vida *per se*.

En segundo lugar, existió otra relación laboral entre el señor LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ y EMDUPAR S.A E.S.P. desde el 26 de julio de 2010 por un término de 5 meses y 6 días, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2010 como consta en el contrato de trabajo. (fl14), igualmente dicha relación fue independiente en razón a que se liquidó dicho contrato con las respectivas prestaciones que debía pagar la demandada.

Por último, EMDUPAR S.A E.S. P. suscribió un contrato con el actor desde el día 05 de enero de 2011 por un término de 6 meses el cual fue prorrogado dos veces por el mismo término del contrato, uno en virtud de una comunicación dirigida al demandante, otra en razón del plazo presuntivo, es decir, 6 meses. A propósito de esto

De acuerdo a lo anterior, en el caso de marras, no operó la terminación injusta del contrato como lo pretende hacer ver el demandante, por el contrario, operó el vencimiento o expiración del plazo presuntivo de 6 meses. Lo anterior, dando aplicación al artículo el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015. norma

jurídica a la cual podía acudir válidamente la entidad demandada para la terminación de la relación laboral por el vencimiento del plazo pactado o presuntivo sin tener a cargo indemnización alguna por ello, como se ha indicado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en casos similares.

En relación a que el contrato se dio sin solución de continuidad se reitera lo manifestado por el juez de primera instancia dado que los dos primeros contratos de trabajos se dieron de manera independiente entre cada uno de ellos, el último se prorrogó dos veces por un término igual al estipulado. El testigo **FABIÁN JOSÉ ARZUAGA VERGARA** en su declaración rendida en la práctica de interrogatorio expresó que la relación fue continua, que fue durante 2 años y medio, no obstante, él no tenía conocimiento de las liquidaciones de que la empresa demandada le había realizado a raíz de los contratos fenecidos. Así las cosas, con estas declaraciones y las pruebas documentales no es dable acceder a la queja de la parte recurrente en cuanto a que el contrato fue sin solución de continuidad.

Por otra parte, obra en el plenario una comunicación dirigida al señor **LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ** en donde se le manifiesta que el contrato finalizaría el 04 de julio de 2012, por ende, no le sería renovado (fl. 19). Se puede extraer entonces que la empresa demandada le avisó dentro de un periodo prudente a la finalización del contrato por lo que no hay lugar a un despido sin justa causa puesto que el plazo pactado culminaría para la época en la cual terminó el contrato de trabajo, en consecuencia, no hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa pues la demandada cumplió con enviarle el preaviso con más de un mes de antelación a la terminación de la relación laboral.

A continuación, se desarrollará el segundo problema jurídico que atañe a esta judicatura.

*¿Demostró el Señor **LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ** que estaba afiliado al sindicato **SINTRAEMDES**? De salir avante este problema jurídico ¿se debe aplicar la totalidad de los beneficios de la convención colectiva al demandante?*

En virtud de este problema jurídico se indicarán las pruebas que tengan relación a ellos:

- ✓ Desprendibles de pagos en donde se le descuentan por concepto a sindicato aportados por la parte demandante.
- ✓ Solicitud de inscripción del sindicato dirigida al MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL y EMDUPAR S.A E.S.P. a folio 102.
- ✓ Convención colectiva de trabajo firmada entre la empresa de servicios públicos “EMDUPAR S.A E.S.P.” y el sindicato de trabajadores

SINTRAEMSDES sub-directiva Valledupar vigente entre los años 2010 al 2011 a folios 103-178.

- ✓ Copia simple de depósito convención colectiva folio 178 al reverso.
- ✓ Comunicación dirigida a la empresa de EMDUPAR S.A. E.S.P. en la cual manifiesta que las copias son auténticas a folio 179.
- ✓ Solicitud de inscripción del sindicato dirigida al MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL y EMDUPAR S.A E.S.P. a folio 130.
- ✓ Depósito de convención colectiva del 09 de abril de 2012 a folio 131.
- ✓ Convención colectiva de trabajo firmada entre la empresa de servicios públicos "EMDUPAR S.A E.S.P." y el sindicato de trabajadores SINTRAEMSDES sub-directiva Valledupar vigente entre los años 2012 y 2013 visible a folio 132-158.

Revisadas las sendas pruebas adosadas al legajo, no se observa la afiliación al sindicato SINTRAEMSDES pese a que el testigo FABIÁN JOSÉ ARZUAGA VERGARA manifestó que el actor es afiliado del sindicato no expresa a cuál pertenece. Prueba que si bien es cierto tiene un valor probatorio, en si misma no es suficiente para acreditar la afiliación al sindicato y tampoco existe prueba de algún certificado emitido por parte del sindicato el cual indique la afiliación al actor.

En razón a los desprendibles de pago tal como lo expuso el juez de primera instancia no se tiene certeza plena a quien van dirigidos los descuentos por concepto del sindicato y no solo eso, sino que no todos esos desprendibles de pagos contienen la deducción por los descuentos al sindicato.

Para apuntalar lo anterior, la parte recurrente en la sustentación del recurso de apelación planteó que la parte pasiva de la litis aceptó que el demandante estaba afiliado, sin embargo, este no cumple con el primer requisito que exige el artículo 191 del Código General del Proceso el cual se aplica por remisión del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social el cual consiste en el que va a confesar tiene el poder dispositivo sobre el derecho y en el caso de marras quien tiene el poder dispositivo es el sindicato dar fe de la afiliación del señor LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ, y en el caso de estudio el material probatorio como ya se indicó, brilla por su ausencia la certificación del sindicato que acredite la afiliación al mismo o en su defecto que el actor es beneficiario del mismo.

Por otra parte, el demandante tampoco logró demostrar de manera certera que la tercera parte de la empresa perteneciera al sindicato para hacer extensivo los beneficios de la convención colectiva. Por lo anterior, sin mayores elucubraciones y por sustracción de materia que no se estudiará la aplicación de los beneficios de la convención colectiva por lo anteriormente mencionado.

Por consiguiente, se confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia por no haber lugar a la indemnización por despido sin justa causa, por no existir contrato con solución de continuidad y por no haber demostrado el actor la afiliación al sindicato de acuerdo a la libre formación del convencimiento del juez al tomar sus decisiones.

Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente por no haber prosperado el recurso de alzada.

DESICIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar de fecha 10 de junio de 2015, dentro del proceso instaurado por **LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ** contra **EMDUPAR S.A E.S.P.**, por lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: CONDENA en costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente. Fíjense como agencias en derecho 1 S.M.L.M.V.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaría de la Sala Civil Familia-Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO