



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO**

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

El secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto

HACE SABER

Que se profirió sentencia en el siguiente proceso.

RADICACION No.: 2018-00307

CLASE DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MONICA DEL CARMEN LOPEZ RODRIGUEZ

DEMANDADO: BANCO AGRARIO DE COLOMBIA –CLEAN DEPOT S.A.

El presente edicto se publica de manera virtual en la pagina web de la rama judicial; en el micrositio por el término de un día, hoy veintidós (22) de abril de 2022 con fundamento en lo previsto en el artículo 41 literal D del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social; en concordancia con el artículo 40 y el literal C; del artículo 41 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENÉ MENESES PAREDES
Secretario



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO # 1

FECHA Y HORA DE PUBLICACIÓN: *Viernes, 22 DE ABRIL DE 2022 – 08:00 A.M.*

PROCESO:	C.U.R.P.:	PROCEDENCIA:	DEMANDANTE (S):	DEMANDADO (A-S):	PROVIDENCIA:	FECHA:
ORDINARIO	520014105001201 80030701	JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL DE PASTO	MONICA DEL CARMEN LOPEZ RODRIGUEZ	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA CLEAN DEPOT S.A.	SENTENCIA #1 ESCRITA	22 ABRIL 2022

El presente **EDICTO** se publica virtualmente, en la página web de la Rama Judicial, en el micrositio de este juzgado por el término de **un (01) día, en la fecha y hora arriba anotadas**, con fundamento en lo previsto en el artículo 40 del CPTSS, en concordancia con el literal C., del artículo 41 ibídem **Y SE FIJA FÍSICAMENTE EN LA CARTELERA DE LA SECRETARÍA**. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.



AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Pasto, veinte (20) de abril de dos mil veintidós (2022)

RADICACION DEL PROCESO							
52	001	31	05	001	2018	00307	01
Departamento	Municipio	Código Juzgado	Especialidad	Consecutivo Juzgado	Año	Consecutivo	Recursos

DEMANDANTE: MÓNICA DEL CARMEN LOPEZ RODRIGUEZ – C.C. 59.862.260

DEMANDADOS: BANCO AGRARIO DE COLOMBIA – CLEAN DEPOT S.A.

SENTENCIA

En San Juan de Pasto, a los veinte (20) días de abril de dos mil veintidós (2022), se profiere sentencia de segunda instancia en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL instaurado por MÓNICA DEL CARMEN LÓPEZ RODRIGUEZ en contra del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y CLEAN DEPOT S.A.

1. ANTECEDENTES

MÓNICA DEL CARMEN LÓPEZ RODRIGUEZ, a través de apoderada judicial instauró demanda Ordinaria Laboral de Única Instancia en contra del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y CLEAN DEPOT S.A., para que el juzgado de conocimiento en sentencia de mérito que haga tránsito a cosa juzgada material declare que con las empresas demandadas existió un contrato de trabajo, desde el 2 de febrero de 2008 al 11 de octubre de 2016. Así mismo, solicitó se declare que se encontraba amparada por el derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. Consecuencialmente, solicitó se condene al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y CLEAN DEPOT S.A., al pago de prestaciones sociales, indemnizaciones y demás derechos laborales consignados en el libelo introductor, junto con las costas procesales.

Fundó sus pretensiones en que prestó sus servicios a favor del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA como profesional de aseo y cafetería, desde el desde el 2 de febrero de 2008 al 11 de octubre de 2016, a través de diferentes empresas que actuaron como simples intermediarias. Que su jornada laboral era 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Que como última remuneración percibió la suma de \$717.000. Que es amparada por el derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. Que la parte accionada desconoció el reconocimiento y pago de prestaciones legales.

2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

Correspondió el conocimiento del proceso al Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto (N), Despacho que admitió la demanda mediante auto del 15 de junio de 2018 (Fl. 35), en el que se ordenó la notificación de la demandada, actuación que se surtió en legal forma. Entrabada la litis, el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, se opuso a la prosperidad de las pretensiones al considerar que no existió contrato de trabajo con la demandante, puesto que esta última sostuvo vínculo laboral con CLEAN DEPOT S.A., empresa con la que el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, suscribió contratos de prestación de servicios. En su defensa propuso como excepciones de mérito las que denominó “falta de legitimación por pasiva”, “inexistencia de los derechos reclamados o inexistencia de las obligaciones demandadas frente al demandante”, “buena fe del Banco Agrario al ser una entidad del estado” y “Genéricas”.

Respecto a CLEAN DEPOT S.A. representada judicialmente por *curador ad-litem*, manifestó que la prosperidad de las pretensiones incoadas por la actora, procederán en la medida en que se acrediten los hechos con la práctica de pruebas, toda vez que no puede afirmar ni negar lo descrito por la demandante.

El Juzgado de primer grado el 06 de mayo de 2019, llevó a cabo la audiencia obligatoria dispuesta en el artículo 72 del C. P. del T. y de la S. S., diligencia en la que se realizó la contestación de la demanda

por parte del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.

La audiencia anteriormente relacionada continuó el día 27 de agosto de 2021, procediendo con la contestación de la demanda por parte del *curador ad-litem* que fue designado para representar a CLEAN DEPOT S.A., en el acto procesal también se declaró fracasada la etapa de conciliación ante la falta de ánimo conciliatorio, se recepcionaron las pruebas decretadas y una vez agotado el trámite propio, del procedimiento ordinario laboral de única instancia y clausurado el debate del mismo, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto, declaró que existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre la señora MÓNICA DEL CARMEN LÓPEZ RODRIGUEZ y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, en aplicación del principio de la primacía de la realidad que tuvo ocurrencia entre el 2 de febrero de 2008 al 11 de octubre de 2016 el cual terminó por despido de la trabajadora (sic). Consecuencialmente, declaró que la empresa CLEAN DEPOT S.A. actuó como intermediaria en la relación laboral que existió entre las partes, condenó al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y responsable solidariamente a CLEAN DEPOT S.A. a reconocerle las siguientes acreencias laborales del orden legal: cesantías, intereses a la cesantías, sanción no pago de intereses a las cesantías, prima de servicios, compensación en dinero de vacaciones, salarios adeudados, indemnización moratoria y la absolvió de las demás pretensiones, declaró no probadas las excepciones formuladas por la convocadas a juicio.

3. RECURSOS DE APELACIÓN

3.1 RECURSO DE LA PARTE DEMANDANTE

La apoderada de la parte demandante, interpuso recurso de apelación con el fin de que, se considere conceder a la demandante el reintegro o se reconozca y condene subsidiariamente al pago de la indemnización por despido sin justa causa, quien acepta que tal condena no hace parte del petitum de la demanda, sin embargo, en ejercicio de las facultades extra y ultra petita solicita imponer condena por este concepto.

3.2 RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA

La apoderada del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, interpuso recurso de apelación al considerar que el Juzgado en primera instancia no valoró suficientemente el contrato suscrito con la empresa CLEAN DEPOT S.A., de fecha 3 de enero de 2014, quien especificó tener en cuenta la autonomía laboral contenida en la cláusula vigésima segunda del contrato referido. Adicionalmente manifestó que las entidades demandadas no comparten el mismo objeto social, por tal razón no se puede considerar que hay una solidaridad en el vínculo laboral que se está discutiendo, pues reitera que existió una verdadera relación laboral entre la demandante con la sociedad CLEAN DEPOT S.A., que se encuentra acreditada a través del contrato laboral suscrito, las certificaciones laborales, consignaciones realizadas de parte CLEAN DEPOT S.A. a la señora Mónica López, y la comunicación que da por terminado el contrato de trabajo. Expuso que las pruebas documentales aportadas no han sido suficientemente estudiadas y que de los testimonios recepcionados han sido valorados de forma excesiva. Finalmente indica que mediante correo electrónico se allegó al despacho un documento que acredita, que la demandada CLEAN DEPOT S.A., inició un proceso de insolvencia empresarial ante la Superintendencia de Sociedades, en el cual han reconocido obligaciones con la señora Mónica López.

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

4.1 ADMISION DE LOS RECURSOS

Según constancia secretarial de 18 de junio de 2021, se recibieron -vía electrónica- las intervenciones de la parte demandante y demandada.

Los recursos de apelación fueron admitidos por este Juzgado, y en cumplimiento de lo consagrado en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por el término allí previsto para que formulen sus alegatos, que se recibieron -vía electrónica- las intervenciones de la parte demandante y demandada.

4.2 ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDANTE

La parte actora solicitó se conceda el reintegro por encontrarse en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, quien gozaba de una estabilidad laboral reforzada, siendo imposible y prohibido en estas condiciones desvincularla de su trabajo; que era deber del verdadero empleador Banco Agrario de Colombia, velar por la protección de la señora Mónica López y no propiciar su despido, que, de no aceptarse el reintegro, reconocer a la demandante la sanción por despido sin justa causa y la indemnización por despido de persona con limitación establecida en la Ley 361 de 1997.

4.3 ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA

El BANCO AGRARIO DE COLOMBIA solicitó que se considere la decisión adoptada por la falladora en primera instancia, insistiendo que el Banco Agrario de Colombia S.A., al ser una entidad prestadora de servicios exclusivamente financieros, se ve en la necesidad de suscribir contrato de prestación de servicio con Clean Depot, en tanto, no puede ser condenado en solidaridad con Clean Depot S.A. en el pago de prestaciones, indemnizaciones y sanciones dispuestas por la Juez A quo, pues se encuentra frente a un hecho de falta de legitimación en la causa por pasiva, teniendo en cuenta que nunca fue el empleador de la señora demandante, Mónica del Carmen López.

Refirió, además que el Banco Agrario de Colombia S.A. requiere a profesionales de servicio de aseo y cafetería a través de contratos de prestación de servicio especializado, toda vez que, en el organigrama empresarial y judicial, las profesionales de servicio de aseo y cafetería no aparecen en dicho mapa, y dicho servicio es ajeno al objeto social o rol normal del servicio financiero.

Reitera que debe considerarse a los testimonios de la parte demandante como “de oídas”, ya que desconocen lo que sucedía al interior del Banco para la época de la vigencia del contrato con CLEAN DEPOT.

Señaló que no existió vínculo laboral con la demandante y tampoco se dieron los elementos esenciales del contrato de trabajo, puesto que la actora suscribió contratos de trabajo con CLEAN DEPOT, quien remuneró los servicios que prestaba la trabajadora, siendo su verdadero empleador; por lo tanto, se opuso a las condenas impuestas por la Juez A Quo, finalmente solicitó que se revalúe la condena en costas impuesta.

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO, procede a realizar las siguientes,

5. CONSIDERACIONES

5.1 PRESUPUESTOS PROCESALES

En esta instancia están demostrados los presupuestos de validez del proceso para que el juzgado emita sentencia de fondo, toda vez que el trámite se ajustó a los artículos 70, 72 en concordancia con el 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en cuanto al trámite de única instancia, también está demostrada la legitimación en la causa por activa y pasiva de las partes, su capacidad para ser parte y comparecer al litigio, las dos estuvieron representadas por apoderado judicial, la demanda reunió los requisitos de forma y fondo para su trámite.

En cuanto a la **competencia** de este juzgado para conocer del asunto, debe recurrirse a la jurisprudencia nacional prevista en la Sentencia STL 2288-2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que se pronunció frente al trámite de la apelación de los procesos que se tramitan como de única instancia y cuyas condenas superan el tope de tal cuantía, reiterando lo previsto en la **Sentencia STL5848-2019**, en los siguientes términos:

“[...] se hace necesario primero rectificar el criterio de esta Sala de Casación Laboral, referente a los casos en los que el operador judicial habiendo impartido el trámite como un proceso ordinario laboral de única instancia, sorprende a la parte demandada con una condena que supera los 20 salarios mínimos, mensuales, legales y vigentes, lo anterior, dada la existencia de algunos pronunciamiento que no se encuentran acorde a los lineamientos de esta Corporación desde el 2 de agosto de 2011, radicado No. 33629, así como los posteriores precedentes judiciales CSJ STL3623-2013, CSJ STL7970-2015, CSJ STL2959-2015, CSJ STL3440-2018, STL11944- 2016, STL3440-2018, mismos en los que se ha advertido la necesidad de conceder el amparo frente a estos casos ante la vulneración de la doble instancia. Para el efecto, es preciso señalar, que la Ley 1395 de 2010, reformó los códigos de procedimiento de las jurisdicciones ordinaria y contenciosa administrativa, en cuanto a la variación de competencias, trámites, términos, requisitos de admisibilidad de demandas y recursos; en el área laboral, implementó medidas tales como poner en funcionamiento los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, con el fin de lograr una redistribución de la carga de los procesos que congestionan a los Juzgados del Circuito, y obtener así una reducción del número de expedientes activos. 2019-00196 5 Con el fin de optimizar dicha medida de descongestión, se modificó el valor de la cuantía en los procesos de primera instancia que conocen los Jueces del Circuito, y se asignó a los juzgados de pequeñas causas la función de conocer, tramitar y decidir, única y exclusivamente, los conflictos litigiosos de única instancia. Adicionalmente, el Legislador dispuso en el inciso 3° del artículo 46 de la citada Ley 1395 de 2010, que modificó el 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que los Jueces Municipales de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple en la jurisdicción laboral, «conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente», siendo de conocimiento

de los Jueces Laborales del Circuito, todo aquel proceso cuya cuantía supere el nuevo límite económico trazado en la citada disposición. Esta distinción que nace de un límite económico por sus específicas características, no sólo determina la naturaleza del proceso en razón de su cuantía, si es de única o de primera instancia, sino que además atribuye la competencia al funcionario que debe conocerlo y fija el trámite procesal que debe aplicarse, que para los procesos de única se encuentra establecido en los artículos 12 y 70 a 73 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los que gobiernan específicamente el trámite que debe observarse y adelantarse para afectos de admitirlo, tramitarlo y decidirlo. Así las cosas, el anterior referente normativo impone a los Jueces, un riguroso control que le permita establecer con absoluta certeza el cumplimiento de aquellos presupuestos que le otorgan la competencia para conocer de un determinado proceso, y para ello, deben cuantificar el valor de las pretensiones al momento de la presentación de la demanda, por lo que si el funcionario encuentra alterada la cuantía que se fija en el artículo 12 del Estatuto Procesal del Trabajo, es su deber declarar la falta de competencia para adelantar la litis y disponer la remisión inmediata del expediente al Juez correspondiente ya sea de forma oficiosa o por vía de excepción. De conformidad con esas premisas, en el sub lite no obstante haberse adelantado el juicio ordinario como de única instancia, lo cierto es que la condena impuesta a los demandados, por la proyección que implica el pago de la sanción moratoria, supera los 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes, circunstancia que ha debido tener en cuenta el Juzgado censurado, al momento de pronunciarse sobre el recurso de apelación, en aras de garantizar el principio de la doble instancia”.

Siendo plenamente válido el proceso, y considerando que el estudio del plenario en la segunda instancia se limita única y exclusivamente a los puntos de censura enrostrados por los apelantes al proveído impugnado, según lo dispone el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social le corresponde al Despacho definir los siguientes:

5.2 PROBLEMAS JURÍDICOS

- 5.2.1 ¿Se ajusta a derecho la decisión adoptada por la señora jueza de primer grado, al declarar que entre la demandante MÓNICA DEL CARMEN LÓPEZ RODRIGUEZ en calidad de trabajadora y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de febrero de 2008 hasta el 11 de octubre de 2016, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formas? O por el contrario, el verdadero empleador de la demandante fue la empresa CLEAN DEPOT S.A. y por ello debe asumir las obligaciones reconocidas en la sentencia de primera instancia?
- 5.2.2 ¿Es viable condenar solidariamente a CLEAN DEPOT S.A. al pago de prestaciones sociales a favor de la demandante?
- 5.2.3 ¿La demandante estaba amparada con estabilidad laboral reforzada al momento del despido y en consecuencia hay lugar a condenar al reintegro de la trabajadora?
- 5.2.4 ¿Era obligatorio para la juez de primera instancia que aplique las facultades extra y ultra petita y en consecuencia que condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa?

La resolución de los problemas jurídicos planteados se abordará bajo los siguientes temas: requisitos de existencia del contrato de trabajo, responsabilidad laboral solidaria, protección ocupacional reforzada, fallos extra petita.

5.2.1 EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO

La controversia suscitada en el actual litigio gravita sobre la naturaleza del vínculo jurídico que unió a las partes, pues mientras la demandante arguye que se trató de un verdadero contrato de trabajo con el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA como empleador, la demandada argumenta que existió un contrato de trabajo entre la demandante y la empresa CLEAN DEPOT S.A. especializada en brindar servicios de aseo y cafetería, con quien suscribió un contrato de prestación de servicios con el fin de contratar los servicios que no pueden realizar los trabajadores de la planta de personal.

Así, el conflicto está planteado bajo la teoría del contrato realidad, decantada por la jurisprudencia especializada, que en innumerables fallos al amparo del artículo 53 de la Constitución Política, ha establecido la primacía de la realidad sobre las formas, como garantía protectora del derecho al trabajo.

En este orden de ideas, este Despacho, en forma por demás prolija ha venido sosteniendo que quien judicialmente procure la declaración de derechos en su favor, se encuentra en la imperativa obligación de acreditar los hechos en los que fundamenta sus pretensiones, ya que en virtud del principio de la carga de la prueba consagrado en el artículo 167 del C. G. del P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por disposición del artículo 145 del C. P. del T. y de la S. S., es deber de quien

acciona el aparato judicial, allegar al proceso todos los medios de prueba que respalden sus súplicas, siendo aplicable para tal efecto el contenido del artículo 54 del C.S. del T. que establece que "*La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios*".

Para decantar este primer tema, debemos tener presente la naturaleza jurídica del demandado BANCO AGRARIO DE COLOMBIA constituido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 233 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, como una sociedad de economía mixta del orden nacional, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de la especie de las anónimas. Siendo ello así, el régimen legal de sus trabajadores es el previsto en el Decreto 3135 de 1968 en cuyo artículo 5º se establece: "*Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos*".

En concordancia con la norma anterior, el artículo 39 de los Estatutos Sociales del Banco Agrario que expresamente dispone: "*Son trabajadores oficiales los empleados que presten sus servicios al BANAGRARIO mediante contrato directo de trabajo, a excepción de su Presidente y del Jefe de Auditoría Interna, quienes son empleados públicos*".

En consecuencia, la demandante debía demostrar que tenía la calidad de trabajadora oficial en aplicación de las normas en cita, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que cumplió en la entidad demandada; una vez demostrado ese supuesto de hecho, es procedente aplicar el Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª de 1945, en cuyo artículo 2º establece como elementos esenciales del contrato de trabajo: "*a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La dependencia del este respecto del patrono, que le otorga la facultad de imponerle o darle órdenes y vigilar su cumplimiento y c) El salario como retribución del servicio*".

A su turno el artículo 20 ibidem establece una presunción: "*El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción.*"

De lo expuesto se extrae que, correspondía a la trabajadora acreditar la prestación del servicio, y a la entidad demandada desvirtuar la configuración de un contrato de trabajo, demostrando la ausencia del elemento subordinación, que diferencia a este del contrato de prestación de servicios o demostrando la existencia de otra naturaleza de contrato. Procedemos a revisar entonces si la parte actora cumplió con la carga probatoria que corresponde.

5.2.1.1 PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIO

En cuanto a este elemento contractual esencial, en el sub lite el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, al contestar la demanda aceptó que la demandante prestó servicios en su favor, tal y como lo corroboraron los testigos LADIS ERASO MUÑOZ y CAMILO BRAVO RUIZ, quienes manifestaron que la actora se desempeñó como profesional de aseo y cafetería en favor de la entidad demandada y que además realizaba labores propias del objeto social de la empresa.

Ahora bien, demostrada la prestación del servicio de la actora a favor de la entidad demandada con la confesión de la entidad demandada y los testimonios referidos, es procedente dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, invirtiéndose la carga de la prueba en cabeza del presunto empleador, por tanto, estaba a cargo del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA desvirtuar dicha presunción, siendo su deber acreditar que dicha prestación personal del servicio se llevó a favor de un tercero, en este caso a favor de la empresa CLEAN DEPOT S.A., y que no actuó como simple intermediaria.

5.2.1.2 CONTINUADA SUBORDINACIÓN, DEPENDENCIA, EXTREMOS TEMPORALES Y SALARIO

El segundo elemento esencial del contrato de trabajo es la subordinación, que como se dispone legalmente se presume y debe ser desvirtuado por el presunto empleador. Al respecto la testigo LADIS ERASO MUÑOZ, quien laboró para la entidad demandada desde el año 2008 hasta el día 08 de agosto del año 2009 como cajera principal, manifestó que tanto ella como la demandante laboraron bajo las órdenes del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, fue muy enfática en afirmar que su relación era totalmente subordinada, cuyo jefe inmediato para esa época fue Denis Castillo, quien ostentaba el cargo de gerente. Que cumplieron un horario de 7:30 a.m. a 12: 30 y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Manifestó, que la vinculación de la demandante se había realizado a través de empresas de servicios temporales, pero que no existió contacto con personal de esas empresas. Expuso también que, el salario reconocido a la demandante fue el mínimo legal mensual vigente, que las empresas cumplieron

con el pago del mismo y de las prestaciones sociales, las cuales eran consignadas a una cuenta de la entidad demandada.

Narró, que además de realizar las funciones de aseo y cafetería, para las cuales fue contratada, el BANCO AGRARIO a través de su representante, le asignó otras funciones como repartir correspondencia, hacer entrega de extractos bancarios, diligenciar formularios, archivar, llevar los depósitos judiciales al Juzgado Promiscuo Municipal de Taminango (Nariño) y sacar fotocopias, resaltando que durante el tiempo en que la testigo laboró siempre miró a la actora trabajando de manera continua.

De otra parte, el testigo CAMILO BRAVO RUIZ refirió que es cliente del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y por ello le consta que la demandante realizaba funciones de aseo y cafetería pero además otras adicionales como diligenciar formularios, atender a los usuarios en la puerta del banco y direccionar a las personas a las diferentes áreas según su necesidad, entregar extractos bancarios y repartir correspondencia; señaló que la jefa inmediata de la demandante era la directora del banco, la señora Ester Martínez, y confirmó el horario que cumplía, toda vez que muchas veces él la transportó hacia el banco.

Adicionalmente, la parte actora aportó las siguientes pruebas documentales que no fueron controvertidas en su contenido: una certificación laboral expedida por la subgerente de la empresa CLEAN DEPOT S.A. el 19 de octubre de 2016, en la que se registra que la demandante desempeña el cargo de Profesional de Aseo, desde el 1º de julio de 2014 hasta el 11 de octubre de 2016, mediante un contrato de trabajo a obra labor (Fl. 19); una carta de terminación de contrato suscrita por CLEAN DEPOT S.A. del 11 de octubre de 2016, en la que se le comunica a la actora que su contrato finaliza en esa misma fecha (Fl. 19); la declaración extraprocesal rendida por NELISSA ANDREA MUÑOZ y un extracto expedido por el fondo de pensiones PROTECCIÓN S.A., que contiene la historia laboral de la demandante, en el cual se constata que fue afiliada al sistema general de seguridad social en pensiones y que han realizado aportes diferentes empleadores, a saber: Aseos Colombianos – ASECOLBA S.A. desde febrero de 2008 hasta diciembre de 2009; INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA –INSERCOL LTDA. desde enero de 2010 hasta noviembre de 2011; nuevamente como trabajadora de ASECOLBA desde diciembre de 2011 hasta diciembre de 2013 y desde julio de 2014 hasta febrero de 2016 como trabajadora de CLEAN DEPOT S.A.

Del análisis en conjunto y crítico de la prueba, el Juzgado encuentra que la actora MONICA DEL CARMEN LOPEZ RODRIGUEZ, en efecto prestó servicios de manera continua e ininterrumpida desde el 2 de febrero de 2008 hasta el 11 de octubre de 2016 y que el objeto del contrato que ella suscribió con ASECOLBA S.A., INSERCOL LTDA. Y CLEAN DEPOT S.A. fue realizar el aseo y mantenimiento del local donde funciona el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA en Taminango (Nariño); hecho que se puede inferir del contrato de prestación de servicios suscrito con la última empresa Clean Depot SA, donde se evidencia que el BANCO AGRARIO por más de ocho años ha contratado a personas jurídicas especializadas e independientes para la realización de esas labores que son extrañas al objeto social de la entidad financiera; por ello, es claro para este juzgado que se presenta una figura jurídica de contratos de prestación de servicios con empresas especializadas, es decir, que la demandada tercerizó un servicio que es necesario para el cumplimiento de sus funciones, pero que no hace parte de su objeto social –actividad financiera y bancaria-, figura que es legal y permitida por el ordenamiento legal colombiano en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo; además, el hecho que todas estas empresas hubiesen realizado cotizaciones al sistema de pensiones a favor de la demandante, permite concluir que aquellas actuaron como contratistas independientes y sus verdaderas empleadoras.

Por lo anterior, este juzgado no comparte el criterio de la señora juez a quo cuando indica que las empresas ASECOLBA S.A., INSERCOL LTDA. y CLEAN DEPOT S.A. actuaron como simples intermediarias, puesto que la demandante confesó que firmó el contrato de trabajo con ellas, quienes pagaron sus salarios, entregaron la dotación de vestido de labor, pagaron sus prestaciones sociales y se resalta, cotizaron a pensiones y obviamente también debieron hacerlo al sistema de seguridad social en salud y en riesgos laborales, por tanto, estamos frente a un caso de contratistas independientes, y no de simples intermediarios, puesto que para que esta figura se presente, se requiere que la contratación de los trabajadores sea para beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, lo cual no ocurrió aquí porque a lo largo del contrato de trabajo, el BANCO AGRARIO nunca pagó derechos laborales a la accionante; tampoco se trata de simples intermediarias por cuanto las actividades puntuales que se contrataron con MONICA LOPEZ RODRIGUEZ fueron las relacionadas con el aseo y la cafetería, que no se consideran ordinarias e inherentes o conexas al servicio financiero y bancario que presta la entidad pública demandada; y siempre se suscribieron contratos de trabajo directos con las empresas independientes. De tal manera que el hecho de no tener contacto con los jefes de dichas empresas en nada incide para desvirtuar la verdadera relación laboral con las contratistas independientes.

No obstante la anterior conclusión; la prueba testimonial rendida por LADIS ERASO MUÑOZ y CAMILO BRAVO RUIZ y la declaración extraprocésal rendida por NELISSA ANDREA MUÑOZ, son coherentes y coincidentes en afirmar que la demandante, además de las funciones contratadas por las empresas de aseo, también realizaba funciones permanentes propias del giro del objeto social de BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y que fueron continuas desde su vinculación hasta su despido, tales como repartir correspondencia, hacer entrega de extractos bancarios, diligenciar formularios, archivar, llevar los depósitos judiciales al Juzgado Promiscuo Municipal de Taminango (Nariño), sacar fotocopias, diligenciar formularios, atender a los usuarios en la puerta del banco y direccionar a las personas a las diferentes áreas según su necesidad, repartir correspondencia, hacer firmar pagarés, llamar a los clientes para el cobro de cartera, tomar huellas de los adultos mayores, llamar a los clientes para actualizar datos, abrir y cerrar las puertas del banco, actividades todas ellas ordenadas por la Directora del Banco, ya que no contaba con mensajero, ni con asistente y porque solo eran cuatro trabajadores incluida la demandante.

Es evidente que las funciones antes descritas, hacen parte del giro ordinario de los servicios que presta el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y por tanto le correspondía a la entidad bancaria demandada no desvirtuó la presunción de existencia del contrato de trabajo, y por el contrario se acreditó que contrató a unas empresas independientes la realización del aseo y cafetería, pero que además, impuso a la actora funciones que no formaban parte de esos contratos y que son propios de su objeto social, todo lo cual permite evidenciar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandado principal y la accionante, enmarcada en los extremos temporales indicados en antelación.

Y la existencia de dos contratos de trabajo con la misma trabajadora y con dos empleadores, coetáneamente, es viable bajo la figura de la coexistencia de contratos prevista en el artículo 26 del CST, lo cual considera el juzgado se perfecciona en este caso particular, puesto que la trabajadora conjuntamente con las labores de aseo en beneficio de CLEAN DEPOT S.A., desarrolló labores de mensajería y de auxiliar del BANCO AGRARIO. Ello significa que le asiste razón jurídica a la parte pasiva del litigio en cuanto al rol desempeñado por CLEAN DEPOT S.A., pero como está totalmente demostrado el contrato con el apelante, puesto que no se desvirtuó la realización de las labores en su favor, la decisión de primera instancia será modificada en el sentido de condenar a CLEAN DEPOT S.A. como empleadora y no como simple intermediaria, pero se mantendrá en firme la decisión de condena frente a BANCO AGRARIO.

5.2.2 RESPONSABILIDAD LABORAL SOLIDARIA DE CLEAN DEPOT S.A.

Establece el artículo 34 del C.S.T. respecto de la solidaridad del contratista independiente lo siguiente:

“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.

Sobre el tema la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado, desde hace ya varios años, sobre la naturaleza de la figura de la solidaridad laboral en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, entre el beneficiario del trabajo o dueño de la obra y el contratista independiente, enseñando:

“Esta Sala en sentencia SL4400-2014, del 26 de mar. 2014, rad. 39000, rememoró lo enseñado en decisión SL, del 20 de mar. 2013, rad.40.541, en torno a que la solidaridad se presenta cuando la actividad ejecutada por el contratista independiente cubre una necesidad propia del beneficiario y, además, cuando constituye una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto social, que por lo mismo desarrolla éste. Igualmente se exhibe importante recordar que para su determinación puede tenerse en cuenta no sólo el objeto social del contratista y del beneficiario de la obra, sino también las características de la actividad específica desarrollada por el trabajador...para establecer la solidaridad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo...lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades

normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado”.

En el caso que nos ocupa, y dada la conclusión a que se llegó en el aparte anterior, no existe solidaridad del BANCO AGRARIO con CLEAN DEPOT S.A. porque las labores contratadas con esta empresa especializada en aseo son ajenas o diferentes al giro ordinario del objeto social del Banco; pero se itera, aquí se demostró la existencia de otro contrato de trabajo con el banco, en virtud del cual, la accionante desarrolló funciones propias del giro de sus actividades y que obviamente benefició al demandado.

5.2.3 PROTECCION LABORAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD Y PROCEDENCIA DE REINTEGRO

La demandante pretende que el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA la reintegre al cargo que venía desempeñando hasta el momento de su despido, o a uno de mejores condiciones, sustentado la procedencia de dicho reintegro por haber sido retirada del servicio encontrándose en condición de estabilidad laboral reforzada.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prescribe:

*“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Como se observa, el objetivo de esta norma es proteger a los trabajadores con discapacidad en sus las relaciones laborales y específicamente tiene como objetivo promover la inclusión y participación de estos y evitar que en el ámbito laboral sean discriminados o sean despedidos en razón de su situación particular y salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos que busquen su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Ello significa que, las decisiones motivadas en razones objetivas son legítimas para terminar la relación de trabajo.

Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia ha dicho: *“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, **el resguardo no opera.***

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

*Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea **«incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo***

o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.¹

En similar sentido la Corte Constitucional a través de la sentencia SU-049 de 2017, ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Por tanto, no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y por tanto beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

Como conclusión de las normas y jurisprudencia expuestas, se deben demostrar en el proceso cuatro presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a saber:

1. Debe padecer una limitación de salud, ya sea física, psíquica o mental;
2. Dicha limitación de salud debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares;
3. El empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y;
4. La terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

En esos términos, le correspondía a la demandante asumir la carga probatoria para acreditar los anteriores supuestos. Realizado el análisis de las pruebas documentales aportadas, se puede comprobar que MÓNICA LOPEZ efectivamente padece una enfermedad degenerativa denominada “*lupus eritematoso sistémico*”, la cual puede generar una limitación a su salud; no obstante, no se encuentra acreditado que dicha patología le impidió o dificultó sustancialmente el desarrollo de sus funciones diarias, ya que los testigos no realizaron ninguna manifestación respecto a la mencionada enfermedad, ni a la imposibilidad de prestar el servicio, puesto que hasta el último día la accionante cumplió con las labores contratadas tanto por CLEAN DEPOT SA como por el BANCO AGRARIO; tampoco se demostró que hubiese informado con antelación a sus empleadores de la enfermedad que la aqueja, ya que las citas, tratamientos o demás diagnósticos relacionados en la historia clínica aportada fueron posteriores al despido de la trabajadora. Y si bien la demandante a través de una carta enviada al banco solicitó no ser despedida en razón a la enfermedad que padecía, esta dolencia no le impidió cumplir con el objeto contractual.

Y tampoco se demostró actos discriminatorios frente a la trabajadora en razón de su enfermedad, y menos que se haya ocasionado en el quebranto de salud de la demandante toda vez, que no se acreditó la existencia del nexo causal entre la afectación de salud de la trabajadora y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, pues quien tomó la determinación de finalizar la relación laboral fue Clean Depot S.A. y BANCO AGRARIO DE COLOMBIA igualmente terminó su vínculo con ella por el fenecimiento del contrato de aseo; en consecuencia, se comparte el criterio asumido por la señora juez de primera instancia en cuanto a que no se demostró el estado de protección reforzada ocupacional de la demandante, pues no existe otra prueba diferente a la historia clínica que indique que su padecimiento le impidió laborar, por tanto se confirmará esta decisión objeto de apelación.

5.2.4 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Sobre este punto, solicita la demandante en aplicación de las facultades extra y ultra petita, la juez de primera instancia debía imponer condena por el despido injusto, pues en el desarrollo del proceso el despacho conoció la terminación unilateral del contrato de trabajo, aduciendo su disolución como causal de despido.

Al respecto, acota este Juzgado que, revisado el texto del escrito inaugural no se avizora tal pretensión,

¹ Sala de Casación Laboral. Radicación No. 53394 del 11 de abril de 2018

ni tampoco en la reforma de la demanda se solicitó incorporar tal anhelo, ni se contempló como problema jurídico a resolver en la etapa de fijación del litigio, siendo solicitada tan solo con ocasión del recurso de apelación. En este orden, no es de recibo sorprender a la parte convocada a juicio con condenas sobre las cuales no tuvo oportunidad de pronunciarse ni ejercer en debida forma el derecho de contradicción y defensa y así, sin necesidad de acudir a mayores elucubraciones, la decisión en este sentido será confirmada.

Ahora bien, con respecto a la facultad extra y ultra petita que la apoderada judicial de la demandante reclama, se precisa que se trata de una facultad reservada en forma exclusiva al juez de primer grado (primera y única instancia), quien puede aplicar la excepción al principio de congruencia del artículo 305 del C.G.P., inherente al artículo 50 del C.P.T. y S.S. Sobre el particular la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, expuso:

“Desde sus inicios, para la legislación procesal laboral el referido principio no tenía contenido absoluto, pues el artículo 50 del Estatuto Adjetivo le dio la posibilidad de fallar extra y ultra petita, o sea por fuera de lo pedido o más allá de lo pedido.

*Sin embargo, para lo primero se necesita una condición para que se pueda fallar más allá de las pretensiones de la demanda y es que los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, como atrás se anotó. De esa manera se sigue garantizando el postulado fundamental procesal del respeto a la defensa y a la contradicción. Es decir que esa facultad se deriva de lo discutido en el proceso y de las pruebas que lo demuestren, etapa que supone que para las partes no son desconocidos dichos hechos, ni tampoco las pruebas que los acrediten en tanto han tenido la oportunidad de ejercer los actos propios de defensa y contradicción. Desde esa perspectiva es indiscutible que una condena en tal sentido no puede ni resultar sorpresiva para las partes”.*²

En el caso bajo estudio, jamás se discutió el hecho del despido, ni menos sus causas, y menos se aportó pruebas sobre el particular, por tanto no era viable aplicar la facultad que se pretende por la parte apelante, máxime que siendo una opción facultativa y no obligatoria, la señora juez de instancia era quien debía tomar esta decisión y no pretender en la segunda instancia que las condenas se amplíen sin haber sido pedidas en el libelo introductorio; se resalta que la demanda es la pauta a seguir por el juzgador para el desarrollo del proceso y el fallo definitivo.

Con base en lo reseñado la se encuentra ajustada la decisión de primera instancia sin que a este Despacho le sea dable imponer la condena solicitada.

CONCLUSIÓN

Así las cosas, fundamentados en el estudio jurídico y probatorio antes efectuado y agotados como se encuentran los puntos objeto de apelación únicos sobre los cuales adquiere competencia el Juez de Segunda Instancia en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., corresponde a este Juzgado modificar la decisión adoptada en primera instancia, en el sentido expuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - MODIFICAR los numerales primero, segundo y tercero de la parte resolutive de la sentencia proferida el 27 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto (N), objeto de apelación por la parte activa y pasiva, en el siguiente sentido:

PRIMERO.- DECLARAR que existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre la señora MONICA DEL CARMEN RODRIGUEZ, identificada con Cedula de Ciudadanía Numero 59.862.260 en calidad de trabajadora y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, en calidad de empleador, que tuvo ocurrencia entre el 2 de febrero de 2008 al 11 de octubre de 2016 el cual terminó por despido de la trabajadora.

SEGUNDO.- DECLARAR que existió un contrato de trabajo escrito por obra o labor entre la señora MONICA DEL CARMEN RODRIGUEZ, identificada con Cedula de Ciudadanía Número 59.862.260 en calidad de trabajadora y la empresa CLEAN DEPOT S.A.

² Sentencia CSJ SL913-2013, mencionada en la SL4285-2019

TERCERO.- CONDENAR a las empresas demandadas BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y CLEAN DEPOT S.A., como empleadoras directas de la demandante a pagar dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia:

Cesantías \$607.331

Intereses a la Cesantías \$54.660

Sanción No pago de intereses a la cesantía \$54.660

Prima de servicios \$172.610

Compensación en dinero de vacaciones \$904.938

Salarios adeudados \$1.654.692.

Indemnización moratoria, a razón de un salario diario de \$22.981,83, desde el 12 de octubre de 2016 hasta que se produzca el pago total de los salarios y prestaciones adeudadas, indemnización que a la fecha de la presente sentencia asciende a la suma de \$40.907.663”.

SEGUNDO.- SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO.- NOTIFICAR la sentencia que se acaba de proferir por EDICTO insertando copia íntegra de la presente actuación para que sea conocida por las partes que componen la Litis y remitiéndola por vía electrónica a los buzones registrados por los apoderados de las partes.

CUARTO.- DEUVÉLVASE el expediente al Juzgado de procedencia.

Firmado Por:

Luz Amalia Andrade Arevalo

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 003

Pasto - Nariño

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: 3010b6ed4b0fa23b08180d1118b2d0609f16f9b85ee6f7d0eb7bf7f57a41f1f0

Documento generado en 20/04/2022 04:46:19 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>