



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

### SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

**Medellín, diecinueve (19) de agosto de dos mil veintidós (2022)**

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	LINA MARÍA CARDONA TABIMBA
DEMANDADOS:	COOMITAN – COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA
RADICADO:	050013105 003 2015 01327 01
ACTA No	54

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso promovido por **LINA MARÍA CARDONA TABIMBA** en contra de **COOMITAN – COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA** frente a la sentencia de primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 54** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

#### **1. ANTECEDENTES**

##### **1.1. LA DEMANDA<sup>1</sup>**

La señora LUZ MARÍA CARDONA TABIMBA instauró demanda ordinaria laboral en contra de COOMITAN – COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA- con la que pretende se declare la existencia de una relación laboral entre las partes y como consecuencia de ello se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, indemnización por no consignación en el fondo de cesantías y la indemnización moratoria por cada día de no pago.

---

<sup>1</sup> PDF 01 del expediente digita, páginas 1 a 5; folios 1 a 5.

Para sustentar sus pretensiones narró básicamente<sup>2</sup>: **i)** Las partes suscribieron cuatro contratos de trabajo, tres a término fijo y el último se pactó de forma verbal a partir del 6 de enero de 2014, para realizar las mismas funciones. Desempeñó el cargo hasta el 14 de marzo de ese año, cuando la gerente de COOMITAN le entregó una carta en la que anunciaba su despido sin justa causa. **ii)** Entre el 2011 y el 2014 se le entregaron las cesantías personalmente y no en un Fondo de Cesantías como lo señala la ley.

### 1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>3</sup>

COOMITAN se opuso a las pretensiones salvo a la declaratoria de la existencia de la relación laboral planteando, en síntesis: **i)** Cada contrato de trabajo suscrito por las partes fue a término fijo. El último celebrado de manera verbal inició el 7 de enero de 2014 y era a término indefinido. Admitió que durante el tiempo que laboró la actora no se le consignaron las cesantías en un fondo, porque que se liquidaron las acreencias laborales al expirar el plazo pactado de cada contrato. **ii)** El último contrato que fue verbal e indefinido, terminó por voluntad del empleador el 15 de marzo de 2014 y le fue pagada la indemnización por despido injusto, así como todas las acreencias derivadas de la relación laboral como cesantías e intereses.

Propuso como excepciones las que denominó FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, COBRO DE LO NO DEBIDO Y EXCEPCIÓN GENÉRICA.

### 1.3. TRÁMITE EN PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del **5 de octubre de 2016**<sup>4</sup> el Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín tomó las siguientes decisiones: **i)** DECLARÓ que entre las partes existió un único contrato de trabajo desde el 25 de abril de 2011 al 15 de marzo de 2014, que fue a término indefinido y que existió despido unilateral y sin justa causa por la entidad demandada. **ii)** CONDENÓ a la suma de \$11.192.840 por concepto de indemnización por despido injusto y a la suma de \$505.034,24 como reajuste indexado de cesantías. **iii)** ABSOLVIÓ de liquidar y pagar las sanciones moratorias consagradas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. **iv)** CONDENÓ en COSTAS a la demandada.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la COOPERATIVA interpuso **RECURSO DE APELACIÓN** cuestionando cada una de las condenas, así: **i) Sobre la condena a la indemnización por despido sin justa causa**, expresó: a) En primer lugar, que contrario a lo señalado por el A quo, la prórroga verbal no existe, siendo imposible prorrogar el

<sup>2</sup> Corrección de la demanda, páginas 24 a 26 del PDF 01 del expediente digital; folios 24 a 26.

<sup>3</sup> PDF 01 de páginas 30 a 35, folios 30 a 35.

<sup>4</sup> PDF 01 de páginas 73 a 75; folios 74 a 77.

contrato celebrado entre las partes en el año 2013, que terminó válidamente el 20 de diciembre tras aviso de no prórroga efectuado en el mes de octubre anterior. **b)** La cuarta relación laboral entre las partes fue verbal, entendiéndose que era un nuevo vínculo regido por un contrato indefinido que finalizó válidamente por decisión unilateral del empleador y por la cual se pagó la correspondiente indemnización por despido injusto. **ii) Sobre el reajuste de cesantías y la indexación de ese valor**, consideró que el 20 de diciembre de 2013 se pagaron las prestaciones, y no se consignaron las cesantías en un Fondo porque la señora CARDONA no era trabajadora al 31 de diciembre de ese año. Y la porción correspondiente al nuevo contrato indefinido también fue cancelada. **iii)** Finalmente, expresó su desacuerdo con **la condena en costas** porque la sentencia deber ser revocada.

## 2. TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

Mediante auto del **11 de agosto de 2020** se admitió el recurso de apelación presentado por la demandada otorgando el término para que las partes presentaran alegatos de conclusión<sup>5</sup>. La demandante solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia<sup>6</sup> y la COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA se abstuvo de intervenir.

Pues bien, la Sala es competente para conocer del proceso en virtud del recurso de apelación interpuesto por **COOMITAN – COOPERATIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA**. Así, el análisis se contrae a determinar lo siguiente: ¿De acuerdo con lo previsto en nuestro ordenamiento y lo acreditado en el proceso, resulta acertada la decisión adoptada en primera instancia de condenar al pago de una indemnización por despido por la suma de \$11.192.840? ¿Se encuentra acreditado en el plenario el derecho de la demandante a un reajuste de cesantías por \$505.034,24?

## 3. LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO RECONOCIDA POR EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA AJUSTADA A DERECHO

Pretende la parte demandante se condene a la indemnización por despido sin justa causa por **\$1.155.000** y en los hechos de la demanda relacionó cuatro (4) contratos de trabajo celebrados entre las partes, especificando los extremos de cada uno, tres (3) de ellos los identificó como CONTRATOS A TÉRMINO FIJO y el último como CONTRATO VERBAL<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> PDF 02 del expediente digital.

<sup>6</sup> PDF 03.

<sup>7</sup> Páginas 1 a 5, folios 1 a 5; y páginas 27 a 29, folios 24 a 26.

COOMITAN en la contestación no se opuso a la declaratoria de la existencia de la relación laboral, y sobre los contratos ratificó lo afirmado en la demanda, referido a que los primeros tres se celebraron a término fijo (hasta el hecho cuarto). Ya sobre el contrato a verbal indicó que éste inició el **7 de enero de 2014** y tuvo por cierta la fecha de terminación el **15 de marzo de 2014**, aduciendo que fue liquidado correctamente<sup>8</sup>.

No obstante, el A quo al analizar el acervo probatorio razonó de este modo: **i)** Que entre las partes hubo un contrato a término fijo con sucesivas prórrogas, la última verbal que debió hacerse por término no inferior a un año. Que el contrato iniciado el 6 de enero de 2014 debía finalizar el 6 de enero de 2015 y al ser despedida unilateralmente el 15 de marzo de 2014 con aviso del día anterior, debe el empleador pagar indemnización por despido injusto en virtud del contrato de trabajo que inició en 2011. **ii)** Invocó el artículo 64 del CST, para señalar que no es válido admitir que el último contrato sea verbal variando las condiciones del contrato laboral que es de adhesión y procedió a liquidar la indemnización con base en el último salario, obteniendo la suma de **\$11.192.840<sup>9</sup>**.

Es así como en el recurso de apelación se insiste en que no existe la prórroga verbal; que se celebraron tres contratos a término fijo que fueron terminados válidamente, finalizando el último el 20 de diciembre de 2013. Y que la cuarta vinculación que inició en enero de 2014 fue de manera verbal con contrato a término indefinido, que al haber terminado por decisión unilateral del empleador se pagó la respectiva indemnización.

Pues bien, en criterio de esta corporación, la decisión adoptada en primera instancia **debe ser revocada**, por las siguientes razones:

La modalidad de contrato a término fijo se encuentra regulada por el legislador, habiéndose determinado expresamente lo referente a las prórrogas en el **artículo 46 del CST modificado por el 3 de la Ley 50 de 1990**, habiendo sido objeto de estudio de constitucionalidad mediante sentencia **C 588 de 1995**:

**Art. 46. Contrato a término fijo.** El Contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente:

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una

<sup>8</sup> Páginas 33 a 38, folios 30 a 35.

<sup>9</sup> Audio "2015-1327" en formato MP3.

antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

**2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (Negrilla intencional)**

De acuerdo con esta disposición y el precedente jurisprudencial sobre la materia (**SL 22242-2017 y SL 1064 de 2018**), cuando el contrato a término fijo es INFERIOR A UN AÑO, se presentan las PRÓRROGAS AUTOMÁTICAS así: **i)** Las tres primeras, por un término IGUAL o INFERIOR al inicialmente pactado. Si las partes no acuerdan expresamente que sean inferiores al contrato inicial, se entiende que su duración es igual a aquel, sin que se requiera que ello se pacte, porque la renovación se genera por mandato legal. **ii)** A partir de la cuarta prórroga automática, la duración es por un año, y así sucesivamente, sin que, por el simple transcurso del tiempo, se vuelva indefinido.

Por otro lado, ha adoctrinado la Corte Suprema de Justicia que, en virtud de la libertad de elección y la autonomía de la voluntad, pueden las partes vincularse a través de diferentes modalidades contractuales sin interrupción o sin que medie solución de continuidad. Al respecto ha advertido la Alta Corporación en la sentencia **SL 814 de 2018** que debe hacerse un análisis riguroso:

La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual*, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).<sup>10</sup>

Y más adelante preceptuó:

Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra *diferente* o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

En tales términos, la Sala ha adoctrinado que:

---

<sup>10</sup> SL 814 de 2018.

*[...] **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...]* (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. **En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.** [...]

(Negrita intencional)

Pues bien, con este marco normativo y jurisprudencial se aborda el análisis del acervo probatorio en el que se encuentra lo siguiente:

- Las partes celebraron un contrato de trabajo 001 a término fijo del **25 de abril al 16 de diciembre de 2011**<sup>11</sup> con aviso de terminación del contrato con más de 30 días de antelación, el **1 de octubre de 2011**<sup>12</sup>.
- El contrato 002 a término fijo es del **5 de enero al 14 de diciembre de 2012**<sup>13</sup>, con aviso de terminación del 1 de octubre de 2012<sup>14</sup>.
- El contrato 003 del **8 de enero al 13 de diciembre de 2013**<sup>15</sup>; aviso de terminación del 1 de octubre de 2013<sup>16</sup>; prórroga del 14 al 20 de diciembre de 2013<sup>17</sup> con aviso de terminación de esta última fecha<sup>18</sup>.
- Finalmente, obra comunicado del **14 de marzo de 2014** sobre la terminación del contrato de trabajo verbal,<sup>19</sup>.

Sea lo primero destacar que en el presente proceso las partes no discutieron la modalidad contractual a través de la cual la actora prestó sus servicios. En manera

<sup>11</sup> Páginas 11-12 del PDF 01, folios 11-12.

<sup>12</sup> Página 44 del PDF 01, folio 41.

<sup>13</sup> Páginas 13-14 del PDF 01, folios 13-14.

<sup>14</sup> Página 50 del PDF 01, folio 47.

<sup>15</sup> Páginas 15-16 del PDF 01, folios 15-16.

<sup>16</sup> Página 57 del PDF 01; folio 54.

<sup>17</sup> Página 17 del PDF 01; folio 17.

<sup>18</sup> Página 57, del PDF 01; folio 54.

<sup>19</sup> Página 64 del PDF 01; folio 61.

alguna se cuestionó por la actora la celebración de sendos contratos de trabajo a término fijo, y se verifica además que cada uno de ellos finalizó ante el vencimiento del plazo pactado, forma legal de terminación consagrada en el **artículo 61 literal c) del CST<sup>20</sup>**, lo que ocurrió en virtud del **preaviso escrito** entregado en cada caso con más de un mes de antelación a la finalización de cada contrato, respetando de este modo la solemnidad *ad substantiam actus* consagrada en el **artículo 46 del CST modificado por el 3 de la Ley 50 de 1990**.

Ahora bien, tampoco se controvertió en el proceso que, con ocasión de la terminación legal del tercer contrato de trabajo, hecho ocurrido el **20 de diciembre de 2013**, se celebró un nuevo contrato verbal el **7 de enero de 2014** que perduró hasta el **15 de marzo de ese año**. Así, contrario al análisis efectuado en la providencia que se revisa, la vinculación laboral de la señora LINA MARIA CARDONA no se concretó a partir de un contrato de trabajo a término fijo que se fue prorrogando automáticamente, pues estuvo regida por tres contratos autónomos e independientes. De hecho, en la demanda se reconocen las distintas modalidades contractuales con las que la señora CARDONA fue vinculada con COOMITAN, de las que no se aduce algún vicio en el consentimiento. Y en el interrogatorio de parte la actora reconoce que fue vinculada mediante tres contratos a término fijo en los primeros años y que el cuarto contrato fue verbal, sin aducir circunstancia alguna que permita advertir que no se hubiese presentado la interrupción en la prestación del servicio entre uno y otro, o la vulneración de los derechos mínimos e irrenunciables en el marco de esta contratación.

---

<sup>20</sup> **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado

**El literal c) declarado EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-016-98** 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

Las pruebas del proceso llevan a la Sala al convencimiento de la celebración válida de tres contratos de trabajo a término fijo y que la única prórroga que se presentó fue la del tercero, ocurrida entre el **14 y el 20 de diciembre de 2013** que, por ser inferior a 30 días, no exigía para su terminación el preaviso consagrado en el artículo 46 numeral 1º del CST, siendo válida la decisión de no renovación adoptada por el empleador con la comunicación del **20 de diciembre de 2013**<sup>21</sup>.

Finalmente, en relación con la decisión de celebrar tres contratos de trabajo a término fijo y que el cuarto lo fuera verbal a término indefinido, tampoco se advierte irregularidad alguna, imponiéndose respetar la libertad de elección y la autonomía de la voluntad, porque las partes pueden vincularse a través de diferentes modalidades contractuales sin que ello implique *per se* un comportamiento reprochable que constituya vulneración de las garantías laborales de índole legal o constitucional.

El examen de las pruebas del proceso y los planteamientos adosados por las partes, en manera alguna llevan a concluir que se hubiese presentado una posible unidad contractual, real y material, o que la vinculación a través de sendos contratos de trabajo se hubiese efectuado con el ánimo de restar antigüedad en el servicio de la actora, para COOMITAN favorecerse con la liquidación de las cesantías a la finalización de cada contrato o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el vínculo laboral. Nada de ello se adujo en la demanda, nada se probó en el proceso ni se infiere del acervo probatorio, luego no se advierte que las modalidades contractuales elegidas hubiesen sido indebidamente utilizadas por la cooperativa.

De otro lado, la parte actora pretende que se condene a la suma de **\$1.155.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa**, sin definir con claridad los parámetros utilizados para obtener dicho rubro. Según el **artículo 64 del CST**<sup>22</sup>, como el

---

<sup>21</sup> Página 57, del PDF 01; folio 54.

<sup>22</sup> **ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. / En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: [...] En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: / a) Para trabajadores*

Último vínculo laboral que rigió entre las partes lo fue por un contrato de trabajo a término **indefinido** con una **duración inferior a 1 año de servicio**, al haberse aceptado el despido sin justa causa, el valor de la indemnización corresponde a **30 días de salario: \$1.157.884**<sup>23</sup>.

Y revisada la liquidación de prestaciones sociales del **15 de marzo de 2014** que lo fue por un valor total de 1.735.547<sup>24</sup>, se observa con claridad que a la señora CARDONA TABIMBA le fue pagada la suma de **\$1.157.884** por concepto de indemnización por despido injusto, lo que fue corroborado con las afirmaciones por ella efectuadas en la diligencia del 14 de julio de 2016<sup>25</sup> y que corresponde incluso a una cifra ligeramente superior a la que fuera pretendida.

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a revocar la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver a COOMITAN de este concepto.

#### **4. COOMITAN NO ADEUDA SUMA ALGUNA POR CONCEPTO DE CESANTÍAS**

Aunque **no fue objeto de pretensión en el proceso**, el A quo se pronunció sobre las cesantías, indicando que el valor total que debió pagarse a la señora CARDONA TABIMBA por este concepto debió ser de \$3.393.243 y que la demandada solo acreditó el pago de \$2.935.913, condenando así a pagar la diferencia por valor de \$457.330, que indexada a septiembre de 2016 totalizó en \$505.035.

La COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA también se mostró inconforme frente a esta condena, argumentando el haber pagado las cesantías conforme a derecho por cada contrato.

Pues bien, partiendo de la existencia de cuatro contratos de trabajo independientes entre sí, y a partir de los parámetros consagrados en los **artículos 249 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo**, COOMITAN debía pagar a su trabajadora al terminar cada contrato de trabajo como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de

---

*que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: / 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

<sup>23</sup> Salario admitido por las partes, como se desprende del hecho 5 de la demanda corregida y la contestación de la demanda referida al mismo hecho.

<sup>24</sup> Páginas 65 y 66 del PDF 01, folios 62 y 63.

<sup>25</sup> AUDIO "2015-1237" en formato MP3.

servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se toma como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

Efectuadas las operaciones matemáticas correspondientes a cada uno de los cuatro contratos de trabajo y contrastándola con las sumas pagadas a la finalización de cada uno de ellos<sup>26</sup> se impone REVOCAR la condena impuesta sobre este concepto, porque el empleador pagó en cada caso el auxilio de cesantía proporcional al tiempo laborado en cada anualidad:

Periodo	Valor pagado	Valor correspondiente
25 de abril a 16 de diciembre de 2011	\$693.422	\$693.422
5 de enero a 14 de diciembre de 2012	\$1.072.114	\$1.072.114
8 de enero a 20 de diciembre de 2013	\$1.170.377	\$1.170.377
7 de enero a 15 de marzo de 2014	\$235.728	\$235.728

Al prosperar el recurso de apelación, revocando la sentencia en su integridad, se impone la condena en costas en ambas instancias a cargo de la demandante, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 numeral 4 del Código General del Proceso. En esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) a favor de COOMITAN.

## 5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

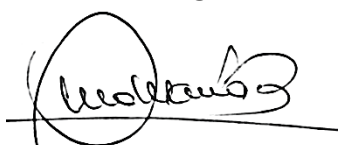
**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia, para en su lugar, **ABSOLVER** a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE MILITARES EN RETIRO DE ANTIOQUIA – COOMITAN- de todas las pretensiones de la demanda de acuerdo con el análisis efectuado en la parte motiva de esta providencia.

<sup>26</sup> Página 44, 57, 59, 64 a 66 del PDF 01

**SEGUNDO:** Se condena en costas en ambas instancias a la demandante a favor de COOMITAN. Las agencias en derecho en segunda instancia se fijan en la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000).

Lo anterior se notifica por ESTRADOS. Se firma en constancia por los que en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



RADICADO: 050013105 – 003-2015-01327-01

SENTENCIA del //19/08/2022

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia,  
**para ello debe tener una cuenta de Microsoft.**

Enlace en caso de no tener lector QR: [https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EuVIJ7ArexNArfACDv-tDNYBwo2RxLCK14db8ws2-kvJA?e=GL4occ](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EuVIJ7ArexNArfACDv-tDNYBwo2RxLCK14db8ws2-kvJA?e=GL4occ)