

TEMA: DESPIDO INJUSTO- Cuando el empleador toma la decisión de finalizar una relación laboral, amparado en el periodo de prueba, no se requiere que previamente haya escuchado al trabajador, bien sea citándolo a descargos o iniciando un proceso disciplinario. /

HECHOS: El señor Alexander Velásquez Rendón, instauró demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad SP Ingenieros S.A.S., pretendiendo se declare la existencia entre las partes de un contrato de trabajo por obra o labor determinada; se declare la ilegalidad de la terminación del contrato, como quiera que el empleador lo terminó durante el periodo de prueba aduciendo que no se dio cumplimiento al nivel de desempeño requerido, obviándose por el empleador el debido proceso a través de la celebración de audiencia de descargos o proceso disciplinario con el fin de comprobar la causa aludida, consecuentemente, se ordene al demandado a reintegrarlo al mismo cargo, con el mismo sueldo y bajo las mismas condiciones, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir. En primera instancia se absolvió a la sociedad SP Ingenieros S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si el contrato de trabajo celebrado entre las partes terminó por causa legal, encontrándose el señor Alexander Velásquez Rendón en periodo de prueba.

TESIS: (...) Dispone el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que el empleador verifique la aptitud del trabajador y este conozca las condiciones de trabajo. (...) El efecto jurídico del pacto de periodo de prueba lo es que durante el mismo el contrato puede darse por terminado unilateralmente por las partes, en cualquier momento y sin aviso previo. Así lo recordó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4103 de 05 de septiembre de 2018(...)El artículo 77 del Código Sustantivo de Trabajo, establece como requisito de validez del pacto de periodo de prueba, que el mismo conste por escrito; de igual manera el artículo 78 ibídem, señala que el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses y no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, sin que supere los dos (2) meses.(...) Descendiendo al caso objeto de estudio, se tiene que la sociedad SP Ingenieros S.A.S. y el señor Alexander Velásquez Rendón, suscribieron contrato de trabajo por duración por la labor contratada (...) En la cláusula segunda del referenciado contrato, se estipuló: “Los dos (2) primeros meses de ejecución de éste contrato son de periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna. Si vencido el periodo de prueba el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, el contrato se entenderá por duración de la labor contratada”. (...) En el anterior contexto, a juicio de la Sala, la relación de trabajo fue terminada válidamente por la demandada, tal y como lo concluyó la a quo, pues el período de prueba fue estipulado por el término máximo legal, conforme a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y se finiquitó la relación laboral estando dentro del mismo, siendo oportuna la causal invocada. (...) no se desconoce que el periodo de prueba no puede ser concebido como una facultad absoluta del empleador para finalizar los contratos de trabajo, pues conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional y fue referenciado por la juzgadora de primera instancia, entratándose de titulares de un fuero de estabilidad reforzada, debe acreditarse el incumplimiento o del trabajador, con el fin de evitar actos discriminatorios, sin embargo, en el presente asunto no se vislumbra y tampoco fue alegado. (...) estima la Sala que cuando el empleador toma la decisión de finalizar una relación laboral, amparado en el periodo de prueba, no se requiere que previamente haya escuchado al

trabajador, bien sea citándolo a descargos o iniciando un proceso disciplinario, como lo plantea la activa, dado que ello desnaturaliza la finalidad del periodo de prueba, la cual, respecto del empleador, no es otra que permitirle conocer las actitudes y aptitudes del colaborado (...)

M.P: SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 23/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-025-2021-00224-01
Demandante: Alexander Velásquez Rendón
Demandada: SP Ingenieros S.A.S.
Asunto: Apelación de sentencia
Procedencia: Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Relación laboral

Medellín, agosto veintitrés (23) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a resolver recurso de apelación interpuesto por la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 10 de julio de 2024 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Alexander Velásquez Rendón en contra la sociedad SP Ingenieros S.A.S. conocido con el Radicado Nacional 05001-31-05-025-2021-00224-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Alexander Velásquez Rendón, instauró demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad SP Ingenieros S.A.S., pretendiendo se declare la existencia entre las partes de un contrato de trabajo por obra o labor determinada que se desarrolló entre el 04 de febrero al 30 de marzo de 2020; se declare la ilegalidad de la terminación del contrato, como quiera que el empleador lo terminó durante el periodo de prueba aduciendo que no se dio cumplimiento al nivel de desempeño requerido, causal que no se configuró, obviándose por el empleador el debido proceso a través de la celebración de audiencia de descargos o proceso disciplinario con el fin de comprobar la causa aludida, consecuentemente, se ordene al demandado a reintegrarlo al mismo cargo, con el mismo sueldo y bajo las mismas condiciones, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso que entre el señor Alexander Velásquez Rendón, en calidad de trabajador y la sociedad SP Ingenieros S.A.S., en calidad de empleador, se suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, en virtud del cual el actor prestó sus servicios entre el 4 de febrero al 30 de marzo de 2020, desempeñando funciones de revisión, proyección y planeación de proyectos nuevos, devengando un salario mensual de \$6.500.000.

Indicó que la sociedad SP Ingenieros S.A.S., a través de oficio del 01 de abril de 2020, terminó el contrato de trabajo en periodo de prueba conforme la cláusula segunda del contrato, aduciendo igualmente, que el trabajador no dio cumplimiento al nivel de desempeño requerido para el cargo, contrario a ello, el demandante realizó sus obligaciones con responsabilidad, nunca se le realizó observación alguna, tuvo excelente conducta e interacción con los compañeros, echando de menos que no se hubiera realizado audiencia de descargos o proceso disciplinario a fin de comprobar la ausencia de cooperación en el desempeño de las funciones, ni tampoco se evaluó el desempeño de estas. (doc.01, carp.01)

1.2.- CONTESTACIÓN

Mediante auto proferido el 15 de marzo de 2023, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, tuvo por no contestada la demanda, señalando que la respuesta se dio por fuera del término. (doc.12, carp.01)

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 10 de julio de 2024 absolvió a la sociedad SP Ingenieros S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Alexander Velásquez Rendón y condenó en costas al demandante (doc.16, carp.01).

Para sustentar su decisión, luego de referenciar el contenido de los artículos 76, 77 y 78 del Código Sustantivo de Trabajo, la funcionaria cognoscente sostuvo que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que las partes de una relación laboral están facultadas para pactar por una sola vez un lapso en el cual pueden cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo, periodo de prueba que permite la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular, precisando que las únicas condiciones para dar por terminado el contrato laboral invocando el periodo de prueba los son: que se pacte por escrito, que no exceda la duración máxima legal y que la manifestación de voluntad no este mediada de error, fuerza o dolo. Agregó que la Corte Constitucional en sede de tutela ha precisado que durante el periodo de prueba el empleador puede desvincular a un trabajador luego de advertir que no es apto para las funciones encomendadas, indicando que dicha facultad no es absoluta cuando se trata de personas sujetos de especial protección constitucional, exigiendo en esos casos que se compruebe la falta de competencia del trabajador, para que el periodo de prueba no se convierta en una herramienta para ejercer actos discriminatorios contra esta población.

Concluyó que entre las partes existió una relación laboral que se desarrolló a través de un contrato de trabajo por duración de la obra entre el 4 febrero de

2020 y el 1º de abril de 2020, siendo válida la cláusula segunda del contrato de trabajo en el cual se pactó el periodo de prueba, sin acreditarse un vicio en el consentimiento del trabajador al momento de la suscripción del contrato, por lo que la finalización del contrato se dio en ejecución del periodo de prueba y podía darlo por terminado el empleador de manera unilateral.

Sostuvo que si bien en el aviso que dio por terminado el contrato, se adujo además de la terminación del periodo de prueba que el motivo de la decisión era no dar cumplimiento al nivel de desempeño requerido para el cargo, esa motivación resulta acorde con el objeto del periodo de prueba y si el empleador no se encontraba satisfecho con el desempeño del trabajador podía ejercer su derecho a finalizar el contrato de manera unilateral al amparo del pacto del periodo de prueba, sin la necesidad de acreditar una justa causa, ni de escuchar previamente al trabajador, que el demandante no acredita alguna situación de debilidad de las referidas por la Corte Constitucional, por lo que no existía la obligación del empleador de probar la falta de aptitudes por parte del trabajador. (minuto 00:01-16:48. doc.18, carp.01)

1.4.- RECURSO

La apoderada del señor **Alexander Velásquez Rendón** impetró recurso de apelación, señalando que la demandada no acreditó que la terminación unilateral del contrato de trabajo se hubiera realizado por un bajo desempeño, por el contrario, se evidenció que el despido fue por la emergencia económica que se vivió en la pandemia, insistiendo en que si se debía haber agotado el debido proceso, en cuanto a darle la oportunidad al trabajador para que expresara su posición o las razones valederas por las cuales no se compartía esa evaluación. (minuto 16:55-18:11, doc.18, carp.01)

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, se pronunció la apoderada del señor **Alexander Velásquez Rendón**, señalando

que si bien el artículo 80 del CST señala que en el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, sin previo aviso, se requiere que exista una causa objetiva, tal y como lo ha reiterado la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias como la T-978 de 2004, la cual considera es aplicable a todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

Iteró que en el presente caso lo que motivó la terminación del contrato dentro del periodo de prueba, fue la causal de que no se dio cumplimiento al nivel de desempeño requerido para el cargo que fue contratado, estando el empleador inmerso en la obligación de probar la causal aludida, lo cual no aconteció, por lo que la terminación del contrato se torna ilegal, razón por la cual solicita se revoque la sentencia. (doc.03, carp.02)

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada exclusivamente por los puntos que fueron objeto de apelación por **la activa**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

2.2.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

- ¿Si es procedente revocar la sentencia opugnada proferida el 10 de julio de 2024 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, dilucidando para tal fin, si el contrato de trabajo celebrado entre las partes terminó por causa legal, encontrándose el señor Alexander Velásquez Rendón en periodo de prueba o si,

por el contrario, para revestir de legalidad el despido el empleador debía agostar el debido proceso y demostrar el bajo desempeño del trabajador?

2.4.- TESIS DE LA SALA

El problema jurídico planteado se resuelve bajo la tesis según la cual tiene validez el pacto del periodo de prueba contenido en la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito por los litigantes el 4 de febrero de 2020, por lo que la finalización del contrato fue legal, sin que fuera exigible al empleador demostrar el bajo desempeño del trabajador, adelantar un proceso disciplinario o citar al demandante a audiencia de descargos; en consecuencia, la decisión de primer grado será **confirmada**.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

Dispone el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que el empleador verifique la aptitud del trabajador y este conozca las condiciones de trabajo.

*“Artículo 76: DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de **trabajo** que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del **trabajador**, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del **trabajo**.”*

El efecto jurídico del pacto de periodo de prueba lo es que durante el mismo el contrato puede darse por terminado unilateralmente por las partes, en cualquier momento y sin aviso previo. Así lo recordó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4103 de 05 de septiembre de 2018:

“Esta Sala de la Corte ha sostenido que las partes, inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley, y sin evidencia de vicios del

consentimiento, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular. En providencia CSJ SL, 3 sep. 1980, rad. 7419, se expresó:

Enseña el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que tanto el patrono como el empleado puedan cerciorarse de las recíprocas ventajas o inconvenientes que traiga para ellos el vínculo laboral que han contraído. El artículo 77 exige que este período se pacte por escrito. Y el artículo 3° del Decreto Legislativo 617 de 1954, que modificó el 80 del Código, estatuye que durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado en cualquier momento sin aviso previo y, obviamente, sin necesidad de invocar motivo concreto para hacerlo.

Ello significa que si en un contrato de trabajo se estipula de modo regular el período de prueba y si no se alega y demuestra que el consentimiento de alguna de las partes, respaldado con su firma en el contrato, está viciado por error, fuerza o dolo, dicho pacto debe tener todas sus consecuencias jurídicas, sin que le sea dable al intérprete de aquellas normas descalificarlo con argumentos o reflexiones que no surjan de su prístino texto, porque al hacerlo viene a quebrantar los preceptos por errónea exégesis. Ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo que surge del pacto de período de prueba no implica entonces despido injusto del empleado.

El artículo 77 del Código Sustantivo de Trabajo, establece como requisito de validez del pacto de periodo de prueba, que el mismo conste por escrito; de igual manera el artículo 78 ibídem, señala que el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses y no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, sin que supere los dos (2) meses.

2.6.- CASO CONCRETO

Descendiendo al caso objeto de estudio, se tiene que la sociedad SP Ingenieros S.A.S. y el señor Alexander Velásquez Rendón, suscribieron contrato de trabajo por duración por la labor contratada, el 4 de febrero de 2020 (págs. 12-13, doc.01, carp.01), a fin de desempeñarse como coordinador HSE, señalándose como labor contratada “*La duración del presente contrato será hasta completar la revisión,*

proyección y planeación de proyectos nuevos”, destacando la Sala que no se planteó discusión alguna entorno a la naturaleza del contrato.

En la cláusula segunda del referenciado contrato, se estipuló: “*Los dos (2) primeros meses de ejecución de éste contrato son de periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna. Si vencido el periodo de prueba EL TRABAJADOR continuare prestando sus servicios al EMPLEADOR, el contrato se entenderá POR DURACIÓN DE LA LABOR CONTRATADA*”.

Téngase presente que el señor Alexander Velásquez Rendón, conoció y aceptó el contenido de la citada clausula, pues al absolver interrogatorio (minuto 18:58-27:23, doc.17, carp.01), indicó que leyó el contrato de trabajo antes de suscribirlo, que leyó la cláusula del periodo de prueba y que el mismo se estableció por dos meses.

Es así como haciendo uso del periodo de prueba pactado, el empleador comunicó al señor Velásquez Rendón, la terminación del contrato de trabajo, mediante misiva del 01 de abril de 2020, la cual le fue remitida vía correo electrónico en la misma fecha (págs. 14-15, doc.01, carp.01), y en la que se expuso:

“Le informamos la Terminación de su Contrato de Trabajo de Duración de la Labor Contratada, en Período de Prueba, de acuerdo a la Cláusula Segunda del mismo, que dice textualmente: Los dos (2) primeros meses de ejecución de este contrato son de período de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes puede darlo por terminado en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna. Si vencido el período de prueba EL TRABAJADOR continuare prestando sus servicios al EMPLEADOR, el contrato se entenderá POR DURACION DE LA LABOR CONTRATADA. "a partir del día 01 del mes de abril de 2020. El motivo de la presente decisión es el no haber dado cumplimiento al nivel de desempeño requerido para el cargo para el cual fue contratado”.

De otro lado, si bien la demanda se tuvo por no contestada por haberse presentado extemporáneamente el escrito de réplica, la juez de instancia de manera oficiosa incorporó la prueba documental que había sido allegada con el mismo, obrando en ella, acta de evaluación del periodo de prueba del trabajador realizada el 28 de marzo de 2020, en la cual se hace una medición de diversos ítems, a los cuales se les asigna una puntuación en una escala de 5 a 1, obteniendo el pretensor un total de 41 puntos de 70 posibles, lo que lo ubica en nivel bajo, documento que si bien indicó el actor no se le puso en conocimiento, da cuenta del seguimiento que realizó el empleador al desempeño del trabajador y que el mismo fue considerado insuficiente para mantener vigente el vínculo.

En el anterior contexto, a juicio de la Sala, la relación de trabajo fue terminada válidamente por la demandada, tal y como lo concluyó la a quo, pues el período de prueba fue estipulado por el término máximo legal, conforme a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y se finiquitó la relación laboral estando dentro del mismo, siendo oportuna la causal invocada.

Ahora, no es posible atender la solicitud de la apoderada del actor en el sentido que se tenga en cuenta pronunciamientos como el contenido en la sentencia T794 de 2004, la cual, señala, es aplicable a todos los trabajadores, en tanto es palmario para esta Sala de decisión, que la providencia tiene efectos inter-partes y está referida a personas titulares de un fuero de estabilidad. Así pues, no se desconoce que el periodo de prueba no puede ser concebido como una facultad absoluta del empleador para finalizar los contratos de trabajo, pues conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional y fue referenciado por la juzgadora de primera instancia, tratándose de titulares de un fuero de estabilidad reforzada, debe acreditarse el incumplimiento o del trabajador, con el fin de evitar actos discriminatorios, sin embargo, en el presente asunto no se vislumbra y tampoco fue alegado, una situación análoga, esto es, que el pretensor presentara alguna condición que lo colocara en una situación de protección constitucional, por lo que no podría concluirse que la terminación del vínculo obedeciera a razones discriminatorias.

En igual sentido, estima la Sala que cuando el empleador toma la decisión de finalizar una relación laboral, amparado en el periodo de prueba, no se requiere que previamente haya escuchado al trabajador, bien sea citándolo a descargos o iniciando un proceso disciplinario, como lo plantea la activa, dado que ello desnaturaliza la finalidad del periodo de prueba, la cual, respecto del empleador, no es otra que permitirle conocer las actitudes y aptitudes del colaborador, aunado a ello, el periodo de prueba no puede exceder de dos meses, en el cual no es posible exigir seguimientos o procedimientos disciplinarios, en tanto se trata de un periodo mínimo y prudente para el conocimiento de las partes, de ahí que imponer cargas o requisitos adicionales a los consagrados en la norma, implicaría dejar sin efectos el periodo de prueba y desconocer la facultad de las partes de pactarlo.

En otro orden de ideas, puntualiza la Sala que aunque el actor en su interrogatorio refiere a que la terminación de su contrato se dio por cuestiones económicas, lo cual es replicado por su apoderada en la sustentación del recurso de alzada al sostener que fue la crisis derivada de la pandemia lo que llevó a la finalización de la relación laboral, no se allegó por la parte ningún elemento probatorio que respalde dicha afirmación y se recuerda que la declaración rendida por la propia parte no tiene la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, siendo que a la misma no le es dable producir sus propias pruebas, por cuanto “... *la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” CSJ SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021, SL1744-2023).

En síntesis, se tiene que SP Ingenieros S.A.S, finalizó legalmente el contrato de trabajo del señor Alexander Velásquez Rendón, pues el período de prueba permite a las partes contratantes finalizar el vínculo, sin previo aviso, justificándose la decisión en la evaluación de las habilidades del trabajador realizada por el empleador, siendo este el objetivo del periodo de prueba.

Por lo anterior, la sentencia de primera instancia habrá de confirmarse íntegramente.

De la condena en costas

El numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso prevé

“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código”.

Conforme lo anterior, se condenará en costas en esta instancia a la parte **demandante** por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto; inclúyase como agencias en derecho en favor de la sociedad accionada la suma de \$1.300.000, que corresponde a un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

3.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 10 de julio de 2024 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario instaurado por el señor Alexander Velásquez Rendón, contra la sociedad SP Ingenieros S.A.S.

2.- Costas en esta instancia a cargo de Alexander Velásquez Rendón, se fijan agencias en derecho en la suma de \$1.300.000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN