

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA LABORAL**

20 de septiembre de 2022

Aprobado mediante Acta N° 066 del 20 de septiembre de 2022

20-001-31-05-004-2016-00607-01 Proceso ordinario laboral promovido por LENIS PATRICIA PEREZ CLARO contra SOLUCIONES TECNOLOGICAS DE COLOMBIA S.A.S.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

En aplicación de la Ley 2213 de 2022 la cual adopto como legislación permanente el decreto 806 del 4 de junio de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 09 de febrero de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifiesta que la señora LENIS PATRICIA PÉREZ CLARO laboró con la sociedad SOLUCIONES TECNOLOGICAS DE COLOMBIA S.A.S. - SOLTEDECO S.A.S. de Valledupar, desde el 15 de mayo de 2014; laboró mediante contrato de trabajo en el cargo de secretaria administrativa y de ventas, devengando un salario

básico de \$616,000, más auxilio de transporte de \$72,000 y comisión mensual de \$317,788, para un total devengado de \$933,788.00.

**2.1.1.2.** La demandante se encontraba subordinada a GRETIS OSORIO Y SINDY PEÑARANDA, laboró en los horarios de 7:30 am hasta las 6:00 pm de lunes a viernes y de 8:am a 1:00 pm los sábados.

**2.1.1.3.** Expresó haber notificado de su estado de embarazo el día 15° de agosto de 2014 a su superior GRETIS OSORIO, a la cual envió el certificado de gravidez positivo; y que a partir de esa fecha inició una presión y acoso laboral constante, siendo despedida sin justa causa el día 23° de septiembre de 2014; manifestó que no se le han cancelado las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones, desde la fecha de despido a la fecha de presentación de la demanda.

**2.1.1.4.** manifestó que no fueron cancelados los aportes de salud y pensión, además, la suma de \$1,723,174 correspondiente a salario, transporte y liquidación de prestaciones sociales desde el 1° de septiembre de 2014 hasta 23 de septiembre de 2014.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** La demandante solicitó que se declarase que existió un contrato a término indefinido entre ella y SOLTEDECO S.A.S.; Que se declarase la nulidad de los efectos jurídicos por la terminación del contrato de trabajo.

**2.2.2.** Solicitó que se condene a la demanda, al reintegro de la demandante en el cargo que desempeñaba o superior. Igualmente, al pago de salarios dejados de pagar desde el despido hasta el reintegro; al pago de aportes al sistema de seguridad social; intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones desde la fecha de despido a la fecha de reintegro.

**2.2.3.** Como pretensiones subsidiarias, pidió el pago de los salarios adeudados, que se condene al pago de la indemnización Art 65 C.S.T., intereses moratorios, indexación, costas y agencias en derecho, ultra y extrapetita.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante apoderado judicial contestó la demanda de la siguiente forma:

**2.3.1.** Manifestó ser cierto que existió una relación laboral entre la demandante y SOLTEDECO S.A.S., sin embargo, esta fue por un contrato de obra labor en remplazo de la licencia de maternidad de LIBIA SALINAS, que, si devengó el salario mencionado por la demandante, además, es cierto que no se pagaron las

prestaciones sociales reclamadas, toda vez que en los periodos que reclama, la demandante no tenía ningún vínculo laboral.

**2.3.2.** Manifestó no ser cierto que la trabajadora fuera acosa laboralmente, no fue despedida sin justa causa y que no es cierto que la liquidación haya sido incorrecta ya que se tuvo en cuenta el último salario devengado.

**2.3.3.** En cuanto a las pretensiones manifestó rechazar todas las pretensiones, porque no existía un vínculo laboral y la terminación del contrato se realizó respetando todos los derechos fundamentales y laborales. Además, precisó como excepciones las que denominó *“prescripción de los derechos laborales, compensación, inexistencia de la obligación negativa por la insubsistencia de las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral”*

## **2.4. SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia de 9 febrero del 2017, el juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar concedió las pretensiones de la demandante.

### **2.4.1. PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Determinar, si se debe declarar que la demandante **LENIS PATRICIA PÉREZ CLARO** y la demandada **SOLTEDECO S.A.S.** existió un contrato de trabajo a término indefinido, de igual manera debe determinar si debe declarar la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo de la que fue objeto **LENIS PATRICIA PEREZ CLARO** por parte de **SOLTEDECO S.A.S.** el día 15 de mayo de 2014”.*

*“Debe determinar el despacho si como consecuencia de esas declaraciones se debe condenar a la demandada **SOLTEDECO S.A.S.** a reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando a uno de superior jerarquía”.*

*“Debe determinar el despacho si la demandada debe pagar a la demandante los salarios dejado de percibir, aportes a la seguridad social integral por concepto de salud y pensión, cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones desde la fecha de su despido embrazada el día 24 de septiembre de 2014 hasta la fecha de su reintegro”.*

*“Determinar de manera subsidiaria, si se debe condenar a la demandada a pagar a la demandante los salarios adeudados correspondientes desde la fecha de despido a julio de 2016, de igual manera que la indemnización por despido injusto, indexación y consta agencia de procesos”.*

*“Determinar el despacho de las excepciones que fueron opuesta por la demandante”.*

Como fundamento de la decisión expuso lo siguiente:

El artículo 239 del C.S.T. contiene que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia y que además, contiene la presunción de que el despido se ha realizado por embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo, tres meses siguientes y sin autorización del inspector del trabajo; el ad-quo encontró que en el momento de la terminación de la relación laboral la demandante se encontraba en estado de embarazo, no solo eso, sino que también se demostró que la demandada tenía pleno conocimiento del embarazo de la demandante al momento de terminar la relación laboral, toda vez que se aportaron exámenes e información que eran de conocimiento de SOLTEDECO S.A.S.

Considera que no tiene sustento fáctico la defensa de la demandada, que manifiesta que la relación laboral se originó para cubrir la licencia de maternidad de la señora LIBIA SALINAS y que al reincorporarse la relación laboral se extinguiría, para el ad-quo esta defensa no tiene sustento demostrativo, toda vez que no se aportan pruebas de esa licencia de maternidad, pero, además, se demostró que la señora LENIS PATRICIA PÉREZ laboró por más del tiempo establecido por la ley en cuanto a la licencia de maternidad.

Con esos fundamentos el *a-quo*, consideró que la demandante fue despedida estando protegida por el derecho de estabilidad reforzada por encontrarse en estado de embarazo, por esta razón concedió todas las pretensiones de la demandante y consideró probada parcialmente la excepción de compensación.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión en primera instancia el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación, argumentado que:

**2.5.1.** Manifiesta que la demandante no alcanza a demostrar que la terminación del contrato obedezca a una causal diferente a la expiración de la labor contratada y no demuestra que SOLTEDECO S.A.S. obró de mala fe o con ocasión al estado de embarazo de la demandante.

**2.5.2.** Expresó que frente al reintegro no hay lugar, ya que considera que con eso se busca el mínimo vital de la madre, considera que eso fue satisfecho con los aportes de seguridad social, manifiesta que no es procedente el reintegro porque el vínculo se dio por obra labor y la labor expiró con la reincorporación del trabajador que reemplazó.

**2.5.3.** Consideró que no es procedente reintegrarla porque a la luz de la jurisprudencia, ya no cuenta con estabilidad laboral reforzada, porque el tiempo de gestación y lactancia ya terminó.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

### **2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto del 22 de abril de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente a fin de que presentara los alegatos de conclusión.

Estando dentro del término en rigor presentó los alegatos manifestando que existió un contrato entre LENIS PATRICIA PEREZ CLARO y la sociedad SOLTEDECO S.A.S. del 15 de mayo de 2014, cuya cláusula sexta dice *“La trabajadora ejecutara el cargo de secretaria de ventas durante el tiempo de duración de la licencia de maternidad de la trabajadora LIBIA SALINAS. Una vez se reintegre la trabajadora en mención, el objeto de este contrato se extinguirá”*, conforme a la anterior considera que no existió un contrato a término indefinido y que esta era una interpretación errada por el juez, sino que, existió un contrato a término fijo con un objeto claro y específico.

Expresó que SOLTEDECO S.A.S. contrató con el objetivo de que LENIS PATRICIA PÉREZ remplazara en el cargo a LIBIA SALINAS USTARIZ, eso se le fue explicado en su ingreso y quedó plasmado en el contrato de trabajo, la sociedad SOLTEDECO S.A.S. tuvo conocimiento del estado de gravidez de la señora LENIS PATRICIA PEREZ CLARO, sin embargo, tenía la obligación de reintegrar al cargo de secretaria de ventas a su titular, por lo que considera que la demanda actuó con buena fe y en aras de respetar los derechos laborales de las empleadas.

Reiteró que se debe revocar la sentencia de primera instancia y se niegue las pretensiones de la demandante.

### **2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante auto de 11 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado en el decreto 806 de 2020.

Los alegatos de conclusión fueron presentados de manera extemporánea.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación

interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

### **3.1. COMPETENCIA.**

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

### **3.2. PROBLEMA JURIDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determina lo siguiente:

**3.2.1.** *¿El contrato de obra o labor que existió entre **LENIS PATRICIA PEREZ CLARO** y la sociedad **SOLTEDECO S.A.S.** terminó por la extinción de las causas que dieron origen a la relación laboral o si, por el contrario, se debió al estado de gravidez de la demandante?*

En el caso que sea procedente, se deberá determinar si:

**3.2.2.** *¿Hay lugar al reintegro en el mismo cargo o superior de la señora **LENIS PATRICIA PEREZ CLARO** en protección del derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero de embarazo?*

### **3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.**

#### **3.3.1. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

##### **Artículo 45. Duración**

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

**Artículo 61. Terminación 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;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;

- e). *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). *Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). *Por sentencia ejecutoriada;*
- h). *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

*2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.*

#### **Artículo 239. Prohibición de despido**

- 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*
- 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.*

*3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*

*Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre, en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*

*4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1. CORTE CONSTITUCIONAL**

**Sentencia SU-075 de 2018 Corte Constitucional** reiterando lo afirmado en **Sentencia SU-070 de 2013 Corte Constitucional**, en cuanto a las reglas

*establecida para la terminación del contrato de obra labor en los casos de fuera de maternidad (segundo caso):*

*a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.*

*b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.*

#### **3.4.2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

**Sentencia SL660-2019, Magistrado ponente Martin Emilio Beltrán Quintero,** reiterando la **Sentencia SL6849-16,** En cuanto a la confesión ficta, expresa lo siguiente:

*No necesariamente la consecuencia adversa que ha de sufrir la parte incumplida en la audiencia de conciliación, esto es sufrir los efectos de la confesión ficta, ha de determinar la convicción del juzgador sobre los objeto del litigio, puesto que es bien sabido que el juzgador de instancia, de acuerdo con el artículo 61 del CPT, puede formar libremente su convencimiento de la verdad real “inspirándose en los principios científicos que informa la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal de las partes”*

*La confesión ficta prevista en el artículo 77 de CPT es una presunción legal que admite prueba en contrario, por tanto, si, en el sub lite, el ad quem tomo la decisión fundando en otras pruebas como la testimonial, los interrogatorios de parte y las documentales, sin hacer alusión expresa a la confesión ficta en comento, bien se puede entender que le dio más peso a aquellas pruebas para efectos de establecer las premisas fácticas, lo cual es perfectamente legítimo en arreglo al precitado artículo 61 del CPT.*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Para continuar, se debe tener en cuenta que en el proceso se encuentra fuera de discusión lo siguiente:

Que entre la señora LENIS PATRICIA PEREZ BLANCO y la empresa SOLUCIONES TECNICAS DE COLOMBIA S.A.S.-SOLTEDECO S.A.S. existió un



contrato de trabajo de obra o labor, que inicio el día 15° de mayo del año 2014 y terminó el 23 de septiembre de 2014; Igualmente, no es objeto de estudio, el hecho de que la señora LENIS PATRICIA PÉREZ CLARO se encontraba en estado de embarazo al momento de la terminación de la relación laboral, como consta en folio 21 al 62, 83.

Se debe tener también en cuenta, que, debido a la inasistencia del representante legal de la sociedad SOLTEDECO S.A.S. a la audiencia de obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, el juez de primera instancia determinó tener como cierto los hechos susceptibles de confesión, los cuales fueron todos los hechos del escrito de la demanda (Audio de 09° de febrero del 2017)

Este despacho, con el objetivo de dilucidar el problema jurídico planteado en estas consideraciones, procedió a realizar una valoración de las pruebas que fueron aportados por las partes, conforme a la **Sentencia SL660-2019** citada en los fundamentos jurisprudenciales y el 61 del CPT.

Conforme a los fundamentos de apelación de la parte demandada, es necesaria continuar con determinar si: *¿El contrato de obra o labor que existió entre **LENIS PATRICIA PEREZ CLARO** y la sociedad **SOLTEDECO S.A.S.** terminó por la extinción de las causas que dieron origen a la relación laboral o si, por el contrario, se debió al estado de gravidez de la demandante?*

Ahora, se tiene que la causa que dio origen a la relación laboral, a través de un contrato de obra o labor, fue la que se encuentra en la cláusula sexta del contrato de trabajo (fl. 106 al 111); esta es:

**“SEXTA:** *La trabajadora ejecutara el cargo de SECRETARIA DE VENTAS durante el tiempo de duración de la licencia de maternidad de la trabajadora LIBIA SALINAS USTARIZ. Una vez se reintegre la trabajadora en mención, el objeto de este contrato se extinguirá”*

Además, se encuentra lo siguientes documentos:

- ✓ Acta de entrega del cargo de SECRETARIA ADMINISTRATIVA DE VENTAS, de parte de la señora LENIS PATRICIA PÉREZ CLARO a la señora LIBIA SALINAS USTARIZ de fecha 23 de septiembre de 2014 (fl. 64 al 71)
- ✓ Estado de las funciones a fecha de septiembre 2014 (fl. 71 al 81)
- ✓ Formato de paz y salvo administrativo, de SOLTEDECO a la señora LENIS PÉREZ CLARO, fecha 24 de septiembre (fl. 82)

- ✓ Examen médico ocupacional de retiro de la señora LENIS PEREZ CLARO, FECHA 01 de octubre del 2014 (fl.83)
- ✓ Certificado de incapacidad o licencia expedida por Coomeva EPS. A la señora LIBIA BEATRIZ SALINAS USTARIZ, expedido el 26 de mayo de 2014 y establece como fechas de licencia de maternidad las comprendidas entre 07 de mayo del 2014 hasta 22 de septiembre de 2014. (fl.120)

Conforme a lo anterior, es posible determinar que la señora demandante, no era la titular de cargo y que, el vínculo contractual inició por causa de la licencia de maternidad de la señora LIBIA SALINAS (fl. 120) la cual contenía claramente la fecha de inicio y terminación, de esta forma las partes del contrato tenían pleno conocimiento que la terminación del vínculo podría darse cuando la titular del cargo la señora LIBIA SALINAS se reincorporará a su cargo de secretaria en ventas, que fue precisamente lo que sucedió, como estaba previsto en la licencia de maternidad que finalizaría el día 22 de septiembre de 2014.

Es lógico con lo anterior, entender que la terminación del contrato se debió a que se extinguió la causa que dio origen a la relación contractual pactada, toda vez que la titular del cargo debía reintegrarse a sus labores; también, se debe entender que no se trató de un “*despido*” como manifestación de la voluntad unilateral del empleador, sino que se trata de una “**terminación del contrato por término de la obra o labor contratada**” (CST Art. 61, lit D)

No obstante, no se puede pasar por alto que a partir de la sentencia **SL3535-2015 y reiterada en la sentencia SL1350-2021 magistrado ponente Martín Emilio Beltrán Quintero**, la Corte Suprema de Justicia, adoptó una **protección intermedia** en los eventos en los que la trabajadora embaraza o láctate, cuya vinculación se extinguen por alguna causal legal de terminación, diferente al despido sin justa causa, como sería, en este evento, la contempla **el literal d) del art. 61 CST.**, en efecto, en aquella providencia, la sala explico:

*“la Corte puntualizó lo siguiente: Como ya se ha dicho, tradicionalmente se ha considerado que las normas legales protectoras de la maternidad mantienen como supuesto de hecho relevante el «...despido...», de manera que son aplicables cuando lo que ocurre es un «...fenecimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo...», por virtud, entre otras, de la legítima libertad del empleador para convenir la modalidad contractual con la trabajadora, y de las previsiones legales que justifican su expiración en un determinado plazo”.*

Igualmente, se debe entender por protección intermedia:

*“Y esa fórmula, en consideración de la Sala, se construye a partir del establecimiento de una modalidad de protección intermedia, que no resquebraje o desconozca el diseño contractual del derecho legislado, pero que permita un estándar de protección para las mujeres en estado de embarazo, similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido”.*

Respecto a lo anterior, puede concluirse preliminarmente que, dentro del presente asunto no se encuentra acreditado, que la terminación del contrato de obra o labor entre la señora LENIS PATRICIA PÉREZ CLARO y la sociedad SOLTEDECO S.A.S. se haya dado a raíz del estado de gravidez de la demandante, si no por lo que se ha recogido en esta sentencia, esta terminación se debió a que se extinguió la causa que dio origen a la relación laboral; como ya lo determinó la Corte, el fuero de maternidad no puede desconocer el diseño contractual que unió a la partes, ya sea este por vencimiento del término establecido o por la finalización de la labor que se le fue encargada. En consecuencia, se declarará probada la excepción denominada *“inexistencia de la obligación negativa por insubsistencia de las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral” propuesta por SOLTEDECO S.A.S*

Así las cosas, por sustracción de materia no se hace necesario el estudio los demás problemas jurídicos planteados dentro del caso de marras.

En razón a lo expuesto, se revocará la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar.

## **5. DECISIÓN.**

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

## **6. RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 9 de febrero de 2017, por el JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR, por lo expuesto en la parte considerativa del presente proveído,

**SEGUNDO: DECLARAR** probada la excepción denominada *“inexistencia de la obligación negativa por insubsistencia de las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral”*, propuesta por SOLTEDECO S.A.S. Por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**TERCERO: ABSOLVER** a la demandada SOLTEDECO S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda. Por lo indicado en la parte considerativa del presente proveído.

**CUARTO: CONDENAR** en costas a la parte demandante por salir avante el recurso de apelación interpuesto por la demandada. Fíjense, como agencias de derecho la suma de ½ S.M.L.M.V, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.”

**QUINTO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ  
MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ  
MAGISTRADO**