

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE

ANTIOQUIA

Sala Laboral

REFERENCIA: Ordinario laboral
DEMANDANTE: Fabián Barrera De La Rosa
DEMANDADO: Atina Energy Services Corp Sucursal
Colombia En Reorganización
PROCEDENCIA: Juzgado Primero Laboral del
Circuito de Puerto Berrío
CUNR: 05579-31-05-001-2022-00134-01
SENTENCIA: 28-2025
DECISIÓN: Confirma condena

Medellín, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticinco

(2025)

Hora: 11:30 a.m.

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia; en cumplimiento de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar sentencia escritural dentro del proceso ordinario laboral de la referencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado de la referencia, allegada a nuestro despacho por reparto el 20 de junio de 2024. La Magistrada del conocimiento, Dra. NANCY EDITH BERNAL MILLAN, declaró abierto el acto, y a continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en acta 63 de discusión de proyectos, acogió el presentado por la ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión.

1. TEMA

Efectos del mensaje de datos enviado en horas no laborales para comunicar terminación de contrato. Despido en contrato por terminación de obra o labor – prórroga de la obra.

2. ANTECEDENTES:

2.1. Pretende el demandante que se declare¹: i) que el 20 de enero de 2021 suscribió otrosí de cambio de modalidad de contrato de término fijo a obra o labor contratada con la empresa Atina Energy Services Corp Sucursal Colombia; dentro de la orden de servicios 3021385 RIG 601, suscrita entre ECOPETROL S.A. Y ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA.

Que el plazo de ejecución de este se cambió a 275 días calendario del 01 de abril al 31 de diciembre de 2022 o hasta finalizar el último pozo en ejecución. Y se condene a la empresa demandada al pago de indemnización por despido sin justa causa, hasta la última fecha mencionada, así como lo ultra y extra petita. Costas y agencias en derecho.

¹ Archivo «001DemandaAnexos» en el expediente digitalizado.

2.2. Como fundamento de sus pretensiones que interesan a la alzada, informó que el 8 de marzo de 2019 ECOPETROL S.A. y ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA suscribieron ORDEN DE SERVICIO 3021385 DERIVADA DEL CONTRATO MARCO, cuyo objeto es SERVICIO DE INTERVENCION A POZOS CON TALADRO EN EL TERRITORIO NACIONAL – GRI.

El accionante inició labores con la empresa ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA el 21 de julio de 2020 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, como soldador, con un salario de \$4.066.740; por un término de dos meses que finalizaba el 20 de septiembre de 2020.

El 20 de enero de 2021 las partes suscribieron otrosí 13, cambio de modalidad de contrato al contrato inicial, donde acordaron modificar la modalidad contractual, para que fuera de obra o labor contratada en la mencionada orden de servicios, cuya duración es hasta su finalización.

Que el 24 de marzo de 2022 la empresa le informó al accionante la finalización del contrato por duración de labor o labor determinada, hasta el 07 de abril de 2022; por razón de finalización de orden de servicio 3021385, lo que no es cierto ya que ECOPETROL certificó la duración de la orden de servicio hasta el 31 de diciembre de 2022; por lo que la indemnización debe comprender hasta este periodo y no hasta el limitado por la empresa.

3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtida la notificación del auto admisorio, la demandada dio respuesta: aceptó el contrato de trabajo con el accionante y precisó que sí existió un cambio de modalidad, pero bajo el marco inicial de orden de servicio 3021358 RIG 601 entre Atina Energy Services Corp y Ecopetrol. Con lo que el demandante estaba solo contratado para el marco inicial de la orden de servicios mencionada, que a la fecha de

terminarle contrato de trabajo finalizaba el 7 de abril de 2022.

Aduce que previo a la comunicación de terminación del contrato laboral, la demandada para terminar la relación laboral de mutuo acuerdo le ofreció una suma de dinero superior a la que le correspondía por ley y que él se rehusó a aceptar, pese a que un trabajador de la compañía se acercó a la vivienda del demandante, acompañado por el supervisor HSE supervisor de Operaciones y Administrador de Campo, cuando una dama informó que el trabajador estaba acostado y no estaba disponible para atender la diligencia, por lo que se la informó la terminación del vínculo sin justa causa vía correo electrónico y vía WhatsApp.

Insiste en que el demandante y su apoderado pretenden hacer incurrir en error al juez, al señalar que para la fecha de finalización del contrato de trabajo existía una prórroga, de la que la empresa solo tuvo conocimiento el 25 de marzo de 2022 esto es después de finalizado el contrato del accionante.

Formuló como excepciones de mérito cobro de lo no debido, buena fe, mala fe del demandante, prescripción y la genérica.

4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La jueza del conocimiento en sentencia de fecha ya conocida resolvió:

PRIMERO. DECLARAR que el 20 de enero de 2021, el demandante FABIÁN BARRERA DE LA ROSA y la demandada ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA, suscribieron otro si No 13 por medio del cual se modificó la modalidad del contrato de trabajo a término fijo celebrado el 21 de julio de 2020, por uno de obra o labor contratada la cual fue determinada en el marco inicial de la orden de servicio No. 3021 385 RIG 601 suscrita entre ECOPETROL S.A. y ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA.

SEGUNDO. DECLARAR que la decisión de ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA de poner fin al contrato de trabajo sin justa causa el 24 de marzo de 2022 surtió efectos a partir del día 25 de marzo de 2022, para cuando se encontraba vigente el Acuerdo No. 005 suscrito entre la demandada y Ecopetrol S.A., en virtud del cual se amplió el plazo de ejecución inicial de la orden de servicio No 3021385 hasta el 31 de diciembre de 2022.

TERCERO. CONDENAR a ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA a pagar a FABIÁN BARRERA DE LA ROSA la suma de \$34.242.395 por la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

CUARTO. CONDENAR en costas a ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA a favor de FABIÁN BARRERA

DE LA ROSA. FIJAR como agencias en derecho la suma de \$1.369.695.

5. ALCANCE DE LA APELACIÓN.

La parte accionada sustentó el recurso de alzada como viene:

En primer lugar, señores honorables magistrados del Tribunal Superior de Antioquia, de acuerdo a la manifestación realizada por parte del despacho en relación con la terminación del contrato de trabajo, tenemos varias situaciones que fueron pasadas por alto o por desapercibidos por parte del a-quo. La primera de ellas tiene que ver con las confesiones y manifestaciones que el señor Fabián Barrera de la Rosa generó dentro del trámite del presente proceso ordinario.

La primera de ellas es la manifestación y confesión que se generó cuando se le preguntó si mi representada Atina Energy Service corp. **el 24 de marzo del año 2024 le notificó la terminación del contrato de trabajo. A esta situación el señor Fabián Barrera de la Rosa, respondió que sí,** que sí le fue notificada dicho día la notificación, la terminación de su contrato de trabajo. En este sentido, es importante poner de presente que la decisión de mi representada y notificarle a el trabajador vía WhatsApp y vía correo electrónico no obedeció a una decisión caprichosa, buscando generar una notificación fuera del horario de trabajo del demandante.

Todo lo contrario, su señoría y honorables magistrados, de acuerdo a lo que se logró probar y verificar dentro del presente y dentro del trámite del presente proceso, es que el señor Fabián

Barrera de la Rosa se negó tajantemente a recibir la carta de terminación, tan es así que se pudo demostrar, el mismo demandante indicó que una vez se bajó de la buseta, este se intentó notificar, no obstante, no quiso recibir la notificación, motivo por el cual igualmente lo que se logró demostrar y lo manifestado por el mismo demandante, trabajadores de ATINA tuvieron que desplazarse hasta la residencia del señor Fabián Barrera de la Rosa, el cual indicó que tampoco los quiso recibir entonces contrario a lo manifestado por la Juez de instancia.

La decisión de notificación de la terminación del contrato de trabajo del señor Fabián Barrera de la Rosa, no es que, se hubiese decidido realizar fuera del horario trabajado, es que el señor Fabián Barrera de la Rosa de manera malintencionada se negó a recibir dicha comunicación por parte de mi representada, lo cual no reviste ni niega su validez, es más de acuerdo por lo señalado por la misma Corte Constitucional y Corte Suprema de justicia en diferentes salas.

La notificación de una situación particular, cuando se hace por mensaje de datos, se tiene efectuada, como ocurre en materia de notificación personal, cuando se acuse de recibido. Dicha situación fue evaluada también dentro del trámite de los procesos y de la Ley 2213 mediante sentencia T 238 el año 2022 en este particular dentro del archivo digital.

Tenemos que en la página o en el folio número 23, en vista de que el señor Fabián se negó a firmar y recibir los documentos, se le enviaba uno vía WhatsApp, a lo cual éste respondió: "hola ok vale, mañana te envío. Te estaré enviando los documentos firmados Muchas gracias". Entonces de nada resulta que no se hubiese tenido en cuenta dentro del trámite de este proceso, que efectivamente al señor Fabián Barrera de la Rosa se le notificó la terminación, este dio acuse recibido, situación que igualmente

fue corroborada y aceptada por el demandante dentro del interrogatorio que le fue realizado.

Así las cosas, no es cierto que el demandante tuviese derecho al reconocimiento de una indemnización por concepto de salarios pendientes a la finalización de la obra labor, más aún cuando para la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es 24 de marzo del año 2022, no es cierto que existiese ningún tipo de contrato vigente, como bien lo indicó el despacho. Pues en este caso se logró probar acreditar que solo hasta el 25 de marzo fue que se consolidó una situación particular bajo la cual mi representada tuvo conocimiento de la modificación del contrato con Ecopetrol.

Así las cosas, honorables magistrados, quedó claramente probado, demostrado y confesado dentro del presente proceso que el demandante tuvo conocimiento de la terminación de su contrato de trabajo el 24 de marzo del año 2022 y no solo tuvo conocimiento y/o acuse de recibo de esa situación que entró el trámite del proceso, solo se logró o solo se pretendió generar la aceptación de la comunicación con la firma que se entregó a mi representada un día después, esto es, el 25 de abril, (sic) en donde, como lo indicó la juez de instancia a mano alzada por parte del trabajador, se indicó su conformidad, comparte por parte respecto a la terminación, no implica que no hubiese dado que ser recibido y que tampoco hubiese puesto de presente ninguna situación, y los mensajes de datos y las comunicaciones, que es cierto, no fueron rechazadas ni **chazadas**, no implica.

Que se hubiese tenido en cuenta que la notificación fue plenamente conocida y aceptada por parte del demandante, pues dentro del ordenamiento laboral colombiano, en materia laboral y hasta civil de constitución de aceptación de notificaciones, no dice en ninguna parte, ni se niega ni se prohíbe la notificación por mensajes de datos. Ni que la misma surta validez una vez se

haya hecho la notificación por dicho medio. Y más aún, como lo reitero, el trabajador dio acuse de recibo en el mismo momento en que recibió dicha comunicación.

Por tal motivo no es cierto ni se demostró de alguna manera que al demandante se le tuviese que reconocer algún tipo de suma de dinero por concepto de indemnización, correspondiente al artículo 64 del Código del trabajo (sic). En los anteriores términos dejo sustentado mis alegatos de conclusión (sic) para que sea revocado parcialmente el mismo en lo que respecta al reconocimiento y pago de la indemnización generada dentro del presente proceso. Muchas gracias.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2012, ambas partes presentaron escritos en uso de esta oportunidad procesal:

La parte actora insiste en la tesis de su caso, en el sentido de que la orden de servicios que dio origen al contrato se extendió hasta el 31 de diciembre de 2022, y por ello la indemnización debe prolongarse hasta dicha fecha.

Por su lado, la opositora reiteró los argumentos de alzada y recordó las capturas de pantalla de Whats App en las ue el demandante confirma el recibido de la documentación, en este sentido:

2. CON RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Ahora bien, con respecto a la notificación de la terminación del contrato de trabajo que realizó mi representada al señor **FABIÁN BARRERA DE LA ROSA** el día 24 de marzo de 2022, el *A Quo* erró al interpretar que, dicha notificación tenía efectos a partir del día 25 de marzo de 2022, toda vez que, omitió darle valor probatorio a las confesiones del demandante, así como las pruebas allegadas por el mismo demandante, como los pantallazos de WhatsApp, en las cuales aceptó y reconoció de manera clara haber recibido y dado respuesta a la comunicación de terminación del contrato de trabajo el día 24 de marzo de 2022, pues dio acuse de recibo en el cual indicó (Resaltado recuadro rojo):



Así las cosas, el Despacho omitió la correcta valoración del material probatorio, especialmente apreciar las confesiones que realizaron en el interrogatorio de parte, tanto mi representada como el demandante, toda vez que, mi representada confesó haber intentado comunicar la terminación del contrato de trabajo al demandante, sin embargo, este se negó a recibir dicha comunicación, motivo por el cual, se debió realizar la notificación por medio de correo electrónico y por mensaje de datos en la aplicación de mensajería de WhatsApp.

Así mismo, el señor **FABIÁN BARRERA DE LA ROSA** también confesó haber recibido la comunicación el día 24 de marzo de 2022, a la cual le dio respuesta minutos después en que la recibió, al indicar:

“Hola, ok vale mañana te estare enviando los documentos firmados
Muchas gracias...”

De esta forma, la comunicación de finalización del contrato de trabajo sin justa causa fue enviada el día 24 de marzo por medio de correo electrónico y WhatsApp, decisión que no obedeció a un capricho de mi representada, sino a la decisión del demandante de negarse a recibir la comunicación.

En este sentido, debe traerse a colación lo señalado por la Corte Suprema de Justicia Sala Civil, quien, en sentencia del 3 de junio de 2020, indicó:

“(...) En otros términos, la notificación se entiende surtida cuando es recibido el correo electrónico como instrumento de enteramiento, mas no en una fecha posterior cuando el usuario abre su bandeja de entrada y da lectura a la comunicación, pues habilitar esta situación, agrega el fallo, implicaría que la notificación quedaría al arbitrio de su receptor. (...)”

Por todo lo anterior, no es de recibo para esta parte que, la decisión del señor **FABIÁN BARRERA DE LA ROSA** de no recibir la comunicación de su terminación del contrato de trabajo, **pese a que este mismo día acuse de recibo el mismo 24 de marzo del año 2022**, sea aprovechada para generar efectos de la notificación al día siguiente.

Por lo que insiste que la notificación surtió efectos en el mismo día y la indemnización fue pagada hasta el 7 de abril, fecha última hasta la que estaba prorrogada la orden de servicios suscrita con ECOPETROL para ese día.

7. CONSIDERACIONES

La Sala deja resaltado que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto del recurso de apelación, de conformidad con los Arts. 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los Arts. 15 y 66 A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

7.1 PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL: se contrae a determinar:

1. ¿a partir de qué momento se surten los efectos de la notificación por mensaje de datos?
2. Si se produjo confesión del demandante en el sentido de haber sido notificado del contrato de trabajo el 24 de marzo de 2023 y si ello, conduce a que surte efectos en esta misma fecha.

7.2 RAZONAMIENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES, DOCTRINARIOS Y CONCLUSIONES PROBATORIAS PARA LA DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA.

7.2.1. De los efectos de la notificación por mensaje de datos.

Es punto pacífico en el plenario que al trabajador le fue enviado mensaje de datos el 24 de marzo de 2022 finalizando el contrato de trabajo por obra o labor, cuya fecha de terminación estaba pactada para el 07 de abril de 2022.

En punto a la notificación por mensaje de datos, ya en jurisprudencia laboral se ha explicado que, la misma surte efectos a partir del momento en que se prueba el acuse de recibido.

Así lo explicó la Sala de Casación Laboral en sede de tutela en decisión CSGSTL347-2023 (citada en sentencia STL 347-2023):

[...] Vale aclarar que para esta Sala es necesario diferenciar dos momentos, a saber: (i) el envío del correo electrónico y (ii) la recepción del mismo. Lo anterior, toda vez que no es viable considerar como prueba el simple envío del mensaje, pues con esa acción no se puede entender que la notificación se encuentra efectivamente surtida.

En sentencia CC T-238-2022, la Corte Constitucional precisó:

En ese sentido, de conformidad con lo que establece la Ley 527 de 1999, resulta que la remisión del mensaje no es prueba plena de la recepción del mismo, pues dicho efecto fue otorgado al denominado acuse de recibido [...].

En suma, a la luz de la normativa y la jurisprudencia reseñada, la Sala de Revisión considera que: (i) los mensajes de datos son pruebas válidas en el ordenamiento colombiano; (ii) es deseable que se plasmen firmas digitales y, en general, que se acuda a los medios de prueba que permitan autenticar el contenido de los mensajes de datos, su envío y recepción; (iii) sin perjuicio de lo anterior, las copias impresas y las capturas de pantalla tienen fuerza probatoria, las cuales deberán ser analizadas bajo el principio de la sana crítica y partiendo de la lealtad procesal y la buena fe; (iv) en todo caso, su fuerza probatoria es la de los indicios, lo que supone la necesidad de valoración conjunta con todos los medios de prueba debidamente incorporados al plenario; y (v) **cuando se notifica o comunica por medio de un mensaje de datos, los términos procesales no pueden empezar a contar sino hasta el momento en el que el iniciador recepcione “acuse de recibo” o, en su defecto, cuando se pueda constatar, por cualquier medio, el acceso del destinatario al mensaje de datos** (Resalta la Sala).

Con lo que, en efecto, la notificación del mensaje se materializa con su mera recepción, sin que sea necesario que se confirme su lectura o se llene otra formalidad específica. no obstante, es necesario tener en cuenta una variable

adicional: si esta notificación se realiza por fuera de la jornada del trabajo ¿cuáles son sus efectos?

7.2.2. De las comunicaciones del empleador por fuera del horario laboral.

El legislador, reguló el manejo de las tecnologías de la información en el ámbito laboral, reconociendo el “derecho a la desconexión” para evitar que los beneficios de estas se conviertan en un sistema de presión y de abuso por parte del empleador al trabajador requiriéndolo en su tiempo libre, obligándolo a estar al tanto de redes sociales, correos o mensajes en aplicaciones como WhatsApp, en un periodo que quiere dedicar a su vida personal y familiar, por medio de la Ley 2191 del **6 de enero de 2022**, «por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral» y por esto mismo, el objeto de la norma, planteado en su artículo primero consiste en:

«... Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.»

En este sentido, define la desconexión laboral como el derecho de todos los trabajadores y servidores públicos a ausentarse del contacto con su empleador por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para asuntos de su actividad o de su sector laboral, en horarios por fuera de la jornada laboral, en vacaciones, descansos incapacidades entre otras. Derecho que conlleva un imperativo para el empleador quien «se abstendrá de formular ordenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral» (art. 3).

Este derecho inicia cuando finaliza la jornada laboral, y obliga al empleador a garantizar que el trabajador pueda

disfrutar de su tiempo libre, como licencias, permisos vacaciones y su vida personal y familiar (art. 4)

Norma de la que se exceptúan los trabajadores del sector privado y servidores públicos en cargos de dirección confianza y manejo, y quienes deban tener disponibilidad permanente en razón de la naturaleza de su actividad o por la función que desempeñan, como la fuerza pública y organismos de socorro.

También, habrá una excepción en «Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.»

Es así como, en una interpretación finalista y axiológica de la norma, la garantía que debe respetar el empleador de que el trabajador pueda disfrutar sin cortapisas su tiempo libre,

ajeno al contacto con dispositivos tecnológicos para efectos laborales; obliga a entender que, si bien puede recibir un mensaje por fuera de la jornada laboral esta comunicación carecerá de efectos hasta el día siguiente a partir del inicio de la jornada laboral; en tanto, no puede obligársele a estar al tanto de, como dice la norma, órdenes u otros requerimientos de su superior, por fuera del periodo establecido en la Ley.

7.2.3. De la confesión del demandante y la notificación de la terminación del contrato de trabajo.

Se queja el recurrente de que la a-quo omitió que el accionante confesó haber sido notificado de la terminación del contrato de trabajo el 24 de marzo de 2022. No obstante, al contrario de lo que manifiesta el recurrente; la jueza sí determinó esta como la fecha de notificación como se observa del contenido del audio de la audiencia:

«(...)», se tiene por cierto que el 24/03/2022 en horas de la noche, vía WhatsApp, el demandante fue informado de la decisión de la

demandada de poner fin de forma unilateral al contrato de trabajo existente entre ellos, lo que se confirma con las capturas de pantalla que fueron anexadas con la demanda en las que se evidencia el recibido.^{2»}

No obstante, aun cuando el accionante aceptó haber recibido la comunicación el 24 de marzo de 2022, esta se surtió por fuera de la jornada laboral; con lo que la a-quo, hizo un análisis teniendo en consideración que, al realizarse excediendo el periodo laboral, esta notificación pese a haber sido recibida por el trabajador, surte efectos a partir del día siguiente.

Y esto es apenas lógico si se tiene en cuenta que el espíritu de la citada norma, vigente a la fecha en que fue informada la terminación del vínculo, es precisamente el de procurar que todo mensaje relacionado con el trabajo se dé a conocer durante su jornada; con lo que, entender esta notificación con efectos dentro de ese mismo día, sería tanto como desnaturalizar el propósito del legislador y obligar incluso a que, si el empleador dio una orden por fuera de la jornada,

² Corte a 15:05; archivo «020GrabaciónFallo»

la misma sea de obligatorio cumplimiento aun cuando no corresponde a las excepciones del artículo 7 del ya citado canon normativo.

Luego, para la Sala no es desacertado el entendimiento de la a-quo, quien, aunque no hizo alusión a la Ley 2191 conocida como de *desconexión laboral*, sí hizo un estudio sobre la jornada laboral y la importancia de respetar la misma para efectos de requerimientos laborales, que es el propósito del mentado compendio legal.

De otro lado, en punto a que, el trabajador obró de mala fe al rehusarse a firmar acuerdo de terminación del contrato por mutuo acuerdo dentro de la jornada laboral; esto solamente está sostenido en el dicho de la representante legal; con lo que, no es más que refrendar los argumentos a su favor; a lo que además también debe adicionarse que el trabajador, en términos generales no está obligado a suscribir un acuerdo de este tipo, lógicamente por esto se llama mutuo acuerdo, porque son ambas partes quienes tienen que consensuar la terminación del vínculo, y es claro que el trabajador no tenía intención de hacerlo.

Luego en este orden de ideas, y dada la renuencia del trabajador, era carga del empleador notificarlo dentro de la jornada laboral, de la finalización del vínculo contractual, para lo que podía usar un medio escrito análogo, o el mensaje de datos por la aplicación WhatsApp como lo hizo, sin que hubiera inconveniente alguno, ya que el ataque que se hace no es al medio elegido sino al tiempo que escogió para el envío del mensaje.

En ese orden de ideas, para la Sala, el criterio de la a-quo deviene acertado y es necesaria su CONFIRMACIÓN.

Costas en esta instancia a cargo de la accionada, según el numeral 1° del artículo 365 del C.G.P por habersele resuelto desfavorablemente el recurso.

Se fijan agencias en derecho en suma equivalente a 1 smlmv.

8. DECISION DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia apelada, de fecha y origen conocidos.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia, conforme la parte considerativa.

Lo resuelto se notifica por Edicto Electrónico.

Nancy Bernal

NANCY EDITH BERNAL MILLÁN

Ponente

EN USO DE PERMISO

HECTOR HERNANDO ÁLVAREZ RESTREPO

Magistrado

William Enrique Santa Marín

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

Magistrado