

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE FLORENCIA, CAQUETÁ
SALA PRIMERA DE DECISIÓN**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: PAOLA TATIANA CUÉLLAR MEJÍA
DEMANDADA: INGESCA S.A.S
RADICACIÓN: 18001-31-05-002-2018-00279-01
ASUNTO: Apelación de sentencia.

**Magistrado Ponente
JORGE HUMBERTO CORONADO PUERTO**

**Florencia, Caquetá, veintiséis (26) de septiembre de dos mil
veintidós (2022)**

Decisión aprobada mediante Acta No. 0093 - 2022

ASUNTO

Decídese el recurso de apelación interpuesto por ambos extremos litigiosos contra la sentencia proferida el 3 de julio de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, dentro del proceso ordinario laboral citado en la referencia.

ANTECEDENTES

1. La demanda.

..PAOLA TATIANA CUÉLLAR MEJÍA instauró demanda en contra de la empresa INGESCA S.A.S. solicitando se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 15 de marzo de 2014 al 28 de septiembre de 2015 y, en consecuencia, condenar al pago de las prestaciones sociales y vacaciones

correspondientes a la totalidad del tiempo laborado, así como, a la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. También, al pago de la indemnización por falta de consignación de las cesantías y la indemnización por despido sin justa causa.

De igual forma, al pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social correspondientes a todo el tiempo de la relación laboral, sobre la base de liquidación del salario real pagado mensualmente, este es, un millón novecientos mil pesos (\$1.900.000 m/cte.).

En consecuencia, que los valores de las condenas solicitadas sean indexados de acuerdo al IPC hasta el momento que se haga efectivo el pago total de ellos.

Finalmente, solicita fallar bajo las facultades extra y ultra petita, así como, condenar a la demandada a pagar las costas procesales, incluidas las correspondientes agencias en derecho.

Dichas súplicas las fundamentó, en síntesis, así:

1.1 Prestó sus servicios personales y subordinados para el establecimiento comercial denominado INGESCA S.A.S. a través de un contrato verbal de trabajo a término indefinido entre el 15 de marzo de 2014 y el 28 de septiembre de 2015 en el cargo de secretaria.

1.2 El sueldo pactado entre las partes fue de un millón novecientos mil pesos (\$1.900.000 m/cte.) según desprendible de pago de nómina del 28 de junio de 2014.

1.3 Los aportes a seguridad social fueron pagados sobre un ingreso base de cotización menor al legal, pues los mismos se realizaron sobre el IBC de ochocientos mil pesos (\$ 800.000 m/cte.), suma que también fue base para la liquidación de sus prestaciones sociales.

1.4 La terminación de la relación laboral se dio de manera unilateral

y sin mediar justa causa, a través de oficio del 25 de agosto de 2015 y efectivizada el 24 de septiembre de esa anualidad.

1.5 Para el 30 de septiembre de 2015, la empresa hizo entrega de un formato de liquidación de prestaciones sociales, la cual se realizó sobre una base de liquidación incorrecta.

1.6 El empleador omitió su obligación de consignar anualmente el auxilio de cesantías en el fondo correspondiente.

1.7 A la fecha de presentación de la demanda la entidad encartada no había efectuado el pago de la liquidación de prestaciones sociales, así como tampoco, la indemnización por despido injusto.

2. La réplica.

La demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones.

Fundamentalmente, sustentó esa oposición alegando que, si bien es cierto se acepta que la demandante prestó sus servicios a través de un contrato laboral a término indefinido desde el 15 de marzo de 2014 al 28 de septiembre de 2015, no es cierto que su salario correspondiera a la suma de un millón novecientos mil pesos (\$1.900.000 m/cte.) pues su remuneración era de ochocientos mil pesos (\$800.000 m/cte.), monto sobre el cual se liquidaron sus prestaciones y se realizaron los aportes a seguridad social.

Agregó que, la empresa realizó una serie de consignaciones y pagos a favor de la demandante, entre el 9 de noviembre de 2015 y el 28 de diciembre de 2017, por lo que no es cierto que a la fecha de presentación de la demanda INGESCA S.A.S. no le haya pagado la liquidación de sus prestaciones.

Señaló que, las prestaciones reclamadas se encuentran prescritas teniendo en cuenta el término trienal dispuesto en el art. 488 del C.S.T.

y presentó las excepciones de mérito que denominó *1. Prescripción de la acción* y *2. Pago total*.

3. La sentencia opugnada

En audiencia realizada el 3 de julio de 2019 fue emitido el fallo de primer grado, objeto de la alzada, el cual resolvió:

“...PRIMERO. Declarar que entre la señora Paola Tatiana Cuéllar Mejía como trabajadora y la empresa INGESCA SAS como empleadora, existió un contrato de trabajo entre el 15 de marzo de 2014 al 28 de septiembre de 2015 según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO. Declarar probada la excepción de pago propuesta por la parte demandada, INGESCA SAS en cuanto al valor de prestaciones sociales y vacaciones y abono a la indemnización por despido sin justa causa en razón a las consideraciones precedentes.

TERCERO. Condenar a la parte demandada INGESCA SAS a pagarle a la señora Paola Tatiana Cuéllar Mejía los siguientes conceptos:

a. Por concepto de la indemnización por despido sin justa causa el valor adeudado de \$ 359.047.

b. Por la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo, la suma de \$ 21.478 diarios, valor que hasta el 30 de marzo de 2017, en que se efectuó el pago por INGESCA SAS, equivale a \$ 19.373.457.

c. La sanción por la no consignación oportuna de las cesantías del año 2014, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la suma de \$ 4.578.933.

CUARTO. Las anteriores sumas deberán ser debidamente indexadas de acuerdo con el índice de precios al consumidor entre el 29 de

septiembre de 2015 y la fecha en que se efectúe el pago para la respectiva corrección monetaria de las condenas impuestas en esta providencia.

QUINTO. Absolver a la entidad demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra según lo considerado al respecto, en la parte motiva de este fallo.

SEXTO. Condenar en costas a cargo de la parte demandada INGESCA SAS y a favor de la demandante, tásense oportunamente por Secretaría y se fijan agencias en derecho en la suma de \$ 950.000.

SÉPTIMO. Contra la presente providencia procede el recurso de apelación en los términos del artículo 66 del Código procesal del trabajo y la Seguridad Social...”

4. Los recursos de apelación.

4.1 La parte demandante apeló la referida sentencia y formuló los reparos siguientes:

Argumentó que su descontento radica, principalmente, en que su salario inicial era de \$1.400.000 m/cte. y a partir del mes de agosto una suma adicional porque realizaba un seguimiento contable por un valor de \$500.000 m/cte., para un total de \$1.900.000 m/cte.

Indicó que la empresa le consignaba en la cuenta bancaria y como no se le realizaban los pagos puntuales, no pudo evidenciar en la misma el valor real pues siempre eran dispares, quedando la duda de que si aparecen varios valores de \$1.900.000, era porque ese era el valor justo devengado.

Agregó que, para la liquidación de la sanción moratoria se debe tomar el salario real devengado al igual que para el pago de la indemnización por despido sin justa causa, es decir, sobre la suma de \$1.900.000

m/cte.

4.2 El apoderado de la demandada indicó que la empresa ha tenido una conducta sincera en el desarrollo del proceso, en la medida que la contestación de la demanda, se reconoció la existencia del contrato de trabajo en el período comprendido entre el 15 de marzo del 2014 al 28 de septiembre del 2015 e igualmente se aceptó el que el salario devengado por la actora era de un (1) SMLMV, tal como como lo dijo el testigo CRISTÓBAL BLOISE y por la misma demandante, quien elaboraba la liquidación para el pago de la seguridad social sobre el salario mínimo.

Agregó que, para la sanción moral, se debe evaluar la conducta subjetiva y en el caso se demostró que la asumida por la empresa no fue la de desconocer o evadir, sino que, en la medida de lo posible y ante la difícil situación económica, se hicieron varias consignaciones.

Insistió en que, los abonos realizados, son la prueba más clara, transparente y contundente de la buena fe y de la buena voluntad de INGESCA S.A.S. de pagar las obligaciones que tenía para con su trabajadora.

CONSIDERACIONES

Competencia.

Es competente este Tribunal Superior para conocer del recurso de apelación respecto de la decisión emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia, por ser el Superior funcional del mismo.

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver, será determinar si el salario devengado

por PAOLA TATIANA CUÉLLAR MEJÍA durante la relación laboral declarada, ascendía a la suma de \$1.900.000 m/cte. como lo alega la parte actora, y si en virtud del mismo es procedente o no, reliquidar sobre esa base la sanción moratoria, así como también las respectivas condenas de prestaciones sociales y demás emolumentos laborales.

De igual forma, establecer si los pagos parciales realizados por INGESCA S.A.S. a favor de la trabajadora CUÉLLAR Mejía, luego de finalizada la relación de trabajo, demuestran que la demandada obró de buena fe.

Solución al problema jurídico propuesto.

1. Frente a la determinación del salario que devengaba la actora.

De entrada, la Sala debe señalar que, dentro del plenario no existen elementos que conlleven a determinar que la demandante devengó dentro de la relación laboral un salario equivalente a \$1.900.000 m/cte., en tanto, a folio 19 del cuaderno de primera instancia, se encuentra un formato de liquidación de prestaciones sociales de fecha 30 de septiembre de 2015, en el cual se tiene como base de liquidación, un salario de \$800.000 m/cte.

Aunque en recibo de fecha 28 de junio de 2014¹, se evidencia un pago de salario correspondiente a esa mensualidad, por valor de \$1.900.000 m/cte., lo que, si bien concuerda con lo expuesto en los hechos de la demanda frente al monto de la contraprestación devengada, no logra a plenitud probar tal manifestación, más aun cuando de las pruebas documentales y las testimoniales recaudadas, no es posible corroborar tal situación generándose duda al respecto, la cual no puede ser despachada de forma favorable para la actora.

Igualmente, teniendo en cuenta que la demandante en su recurso de

¹ Folio 20 del Cuaderno Principal.

apelación, refirió a las consignaciones que la empresa le realizaba en su cuenta de ahorros del Banco de Occidente, al observar los extractos contenidos a folios 61 a 103 del Cuaderno Principal, no existen datos que prueben que las alegadas consignaciones por valor de \$1.900.000 m/cte. correspondieran en su momento al pago de un salario, situación que es alegada como configuradora de incertidumbre por la apelante.

Puntualmente, del extracto en mención, se evidencian unos depósitos o consignaciones por diferentes valores: \$4'500.000, 4'319.967, \$2'500.000, \$2'410.000, \$2'200.000, \$2'000.000, \$1'930.000, \$1'900.000, \$1'752.000, \$1'661.900, \$1'500.000, \$1'400.000, \$1'250.000, \$1'200.000, \$1'095.576, \$1'050.000, \$1'000.000, \$950.000, \$900.000, \$850.000, \$800.000, \$788.001, \$711.999, \$650.000, \$550.000, \$500.000, \$450.000, \$400.000, \$394.000, \$360.000, 350.000, \$250.000, \$200.000, \$150.000; por lo que es claro que ninguno de estos montos depositados a la cuenta de la actora logran determinar el salario que ésta percibía.

Es decir, al ser la existencia de duda uno de los fundamentos de la apelación de la parte activa, esta Sala colige que, la aplicación del principio *in dubio pro operario*, el cual tiene su génesis en lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, se emplea cuando, dentro del juicio laboral existe duda por parte del operador judicial, respecto a la aplicación de dos o más normas aplicables en el caso particular y no cuando concurre duda sobre la existencia de un hecho o de una situación particular que se alegue dentro de la demanda.

Lo anterior, tal como lo precisó la Sala Laboral del Tribunal de cierre de esta jurisdicción en su Sentencia SL 7807 - 2016 al citar lo contenido en la Sentencia del 23 de noviembre de 2010, radicación 41122:

“...En relación con el argumento expuesto por el recurrente, importa anotar que esta Sala de la Corte, por mayoría, ha considerado que el principio de favorabilidad en materia de interpretación de las normas jurídicas que se consagra en el artículo 53 de la Constitución Política, que recoge la regla

universal del in dubio pro operario, no opera en relación con preceptos contenidos en convenciones colectivas de trabajo, que, desde luego, no son normas de alcance nacional y deben considerarse, para esos efectos, como pruebas del proceso.

Aparte de lo anterior, tal principio carece del alcance que le atribuye el impugnante, por cuanto dicha regla interpretativa consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más intelecciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador...”

Aunado a ello, es claro que la carga probatoria en materia laboral recae sobre la parte procesal que alega un derecho o intenta demostrar un hecho, situación que, se reitera, no concurrió en el presente asunto pues la parte demandante no logró demostrar más allá de toda duda razonable el monto del salario realmente devengado durante la vigencia de la relación laboral, debiéndose hacer aplicación en este caso, tal como lo hizo de forma acertada el *a quo*, de la presunción según la cual, cuando no haya prueba del monto de la contraprestación, se debe tener como referencia el salario mínimo legal vigente al momento de la causación del derecho.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1702 del 5 de abril de 2021, Magistrada Ponente ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, indicó:

“En relación con el salario mensual y siguiendo el precedente de esta Sala (CSJ SL2695-2015 y CSJ SL6621-2017, entre otras) debe decirse que, al no existir prueba fehaciente de su monto, se tomará como referencia el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente”.

En consecuencia, debe despacharse de forma negativa lo pretendido por la parte actora en su recurso de apelación pues, se reitera, no se probó que el monto del salario devengado fuera la suma de \$1.900.000 m/cte.], aunado a la imposibilidad de aplicar lo referente al principio *in dubio pro operario* conforme a lo explicitado.

Siendo ello así, *iterase*, no hay lugar a examinar las demás suplicas de la parte demandante.

2. De la buena fe y el pago de la indemnización contenida en el Art. 65 del C.S.T.

Al respecto, se limita el apoderado de la parte demandada, en la sustentación a su recurso de alzada, a manifestar que dentro del presente asunto no se encuentra probada la mala fe de la empresa, teniendo en cuenta los pagos y abonos realizados luego de finalizada la relación laboral.

Sobre el particular, resalta la Sala que, efectivamente, para condenar al empleador por dicho concepto, el juez debe valorar las pruebas obrantes dentro del proceso para verificar si éste obró de buena o de mala fe al dejar de pagar los salarios y/o prestaciones al trabajador, pues sólo cuando se encuentre probada la mala fe es procedente la condena por tal concepto, tal como lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia 13695 de 2016, así:

“...De otra parte, valga recordar, que esta Sala ha sostenido que la indemnización del artículo 65 del C.S.T., no opera en forma automática ni inexorable, sino que es necesario que aparezca que el patrono ha obrado sin buena fe al no pagar al trabajador, a la terminación del contrato, lo correspondiente por salarios y prestaciones...”

Esa misma Corporación, ha recalado en jurisprudencia, como la

Sentencia SL194 de 2019, Rad. 71154, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, lo siguiente:

“La sanción moratoria regulada por el artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo, para el sector privado, y en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, para el oficial, es de naturaleza sancionatoria, de modo que para su imposición el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia de este último le abre paso.

Ahora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede decretarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal, por tanto si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo.

(...)

Tal reflexión destinada, en tanto reiteradamente esta Corporación ha sostenido que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obro sin intención fraudulenta. Así se presentó en la sentencia CSJ SL 32416. 21 sep. 2010:

“por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de carta a la imposición de la

sanción por mora en el empleador incumplido exista un presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política”.

Ahora bien, sobre la buena fe esa Corporación en sentencia SL1664 de 2021, resaltó que,

“...Debe recordarse, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud...”

En este orden de ideas, se debe entrar a determinar, por parte de esta Sala, si la demandada actuó de mala fe respecto de la demandante, frente a lo cual, inicialmente, es necesario evaluar el proceder de la empresa al momento de la terminación de la relación laboral que se dio entre las partes.

Puntualmente, se encuentra que la accionada, tuvo como fundamento para demostrar la buena fe, la aparente y difícil situación económica e iliquidez que atravesaba, lo cual tal como lo dispuso la Sala Laboral de

la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 16280 de 2014, no exonera a la empresa de la indemnización moratoria, más aun cuando esa situación no fue probada de manera siquiera sumaria.

Aunado, los alegados pagos parciales realizados luego de finalizada la relación de trabajo y que reposan a folios 48 a 50 del cuaderno principal, dejan en evidencia que la demandada demoró 2 años en realizar el pago de la liquidación final de prestaciones (30 de marzo de 2017) lo cual, sin duda alguna, refleja un actuar tardío e injustificado más aun cuando, a la terminación de la relación laboral, el trabajador queda cesante y son los dineros correspondientes a esa liquidación y sus cesantías, los que servirán como sustento temporal.

Corolario de lo anterior, se reitera que, la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T. *“no comporta una sanción automática, que tenga su fuente en el simple incumplimiento o retardo en el pago de determinadas acreencias laborales, por lo que antes de su imposición debe el juzgador examinar las razones que condujeron al empleador a incumplir con el pago de salarios o prestaciones sociales o a demorar la cancelación de los mismos.”*²

En consecuencia, la Sala concluye que existió mala fe por parte de la demandada respecto de la demandante, y por ello CONFIRMARÁ lo correspondiente al pago de la indemnización moratoria deprecada.

No obstante, se evidencia que el valor determinado por el *a quo* en primera instancia, para dicha indemnización, no se ajusta al monto real de lo debido, en tanto, la sanción corresponde a un día de salario por cada día de retardo y por ello, ésta cuenta a partir del 29 de septiembre de 2015 (día siguiente a la terminación del contrato de trabajo) hasta la data en que se hizo efectivo el pago (30 de marzo de 2017), es decir, un total de 542 días, los cuales deben multiplicarse por el valor del salario mínimo legal diario vigente para el año 2015, este es, veintiún mil cuatrocientos setenta y ocho pesos (\$ 21.478 m/cte.) , obteniéndose

² Sala de Casación Laboral. CSJ. Sentencia 20644 de 2003.

la suma de once millones seiscientos cuarenta y un mil setenta y seis pesos (\$ 11.641.076 m/cte.).

En consecuencia, se modificará el literal B del numeral TERCERO de la sentencia confutada, en el sentido de condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo por la suma de once millones seiscientos cuarenta y un mil setenta y seis pesos (\$ 11.641.076 m/cte)

De igual manera, al no haberse presentado reparos a las demás condenas determinadas por el *a quo*, éstas se mantendrán incólumes.

Con todo, ante la inadmisibilidad de las condenas en abstracto y la necesidad de que las mismas sean concretas y determinadas, se actualizarán los valores contenidos en el numeral TERCERO de la decisión apelada (incluyendo el valor de la sanción moratoria que fue modificado), los cuales se actualizan al 30 de agosto de 2022 así:

CONCEPTO	VALOR	FECHA INICIAL	IPC INICIAL	FECHA FINAL	IPC FINAL	INDEXACIÓN	VALOR TOTAL
SANCIÓN MORATORIA	\$ 11.641.076	30/03/2017	95,46	31/08/2022	121,50	\$ 3.175.504,08	\$ 14.816.580
SANCIÓN CESANTIAS	\$ 4.578.933	3/07/2019	102,94	31/08/2022	121,50	\$ 825.577,97	\$ 5.404.511
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	\$ 359.047	28/09/2015	86,39	31/08/2022	121,50	\$ 145.921,29	\$ 504.968

5. Costas en Segunda Instancia.

Conforme a lo previsto en el numeral 1º del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de esta instancia a los recurrentes, dado que se les resolvieron desfavorablemente los recursos de apelación interpuestos.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Caquetá, constituido en Sala Primera de Decisión,

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el literal B del numeral TERCERO de la sentencia confutada, en el sentido de condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo por la suma de once millones seiscientos cuarenta y un mil setenta y seis pesos (\$ 11.641.076 m/cte.), conforme con lo antes explicitado.

SEGUNDO: CONFIRMAR la decisión apelada en lo demás, pero **ACTUALIZAR** los valores contenidos numeral TERCERO de la decisión apelada (incluyendo el valor de la sanción moratoria que fue modificado) al 30 de agosto de 2022 así:

- a. Por concepto de la indemnización por despido sin justa causa el valor de QUINIENTOS CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (**\$ 504.968 m/cte.**).
- b. Por concepto de sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo, la suma de CATORCE MILLONES OCHOCIENTOS DIECISEIS MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (**\$ 14.816.580 m/cte.**).
- c. Por concepto de sanción por la no consignación oportuna de las cesantías, la suma de \$ CINCO MILLONES CUATROCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS ONCE PESOS (**\$5.404.511 m/cte.**).

TERCERO: CONDENAR a la apelante INGESCA S.A.S. en costas de esta instancia, a favor de la parte demandante. En la liquidación inclúyase la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS MCTE (\$1.500.000,00) M/Cte., por concepto de agencias en derecho, fijadas por el magistrado ponente.

Así mismo, **CONDENAR** a la parte actora, también recurrente, en costas de esta instancia, a favor de la demandada. En la liquidación inclúyase la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS MCTE (\$1.500.000,00) M/Cte., por concepto de agencias en derecho, fijadas por el magistrado ponente.

CUARTO: DEVOLVER las diligencias al juzgado de origen, una vez quede en firme la presente providencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

JORGE HUMBERTO CORONADO PUERTO

Magistrado Ponente

NURIA MAYERLY CUERVO ESPINOSA

Magistrada

MARIO GARCÍA IBATÁ

Magistrado

Firmado Por:

Jorge Humberto Coronado Puerto
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Penal
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Mario Garcia Ibata
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Nuria Mayerly Cuervo Espinosa
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 5 Civil
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a7180b89808692612fd96d061670c594260a6b1edfa08a0bc1234aa8288b80ab**

Documento generado en 28/09/2022 05:45:00 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>