

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR FABIAN CAMILO GUTIÉRREZ REYES contra A.C. SERTECGAS S.A.S., ARLEY CRUZ DÍAZ y ALCANOS DE COLOMBIA S.A. ESP. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00320**-01.

Bogotá D. C. nueve (9) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto a la sentencia proferida el 19 de mayo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra los aquí accionados con el objeto que se declare que entre él y la empresa A.C. Sertecgas S.A.S. existió un contrato de trabajo vigente del 21 de febrero de 2018 al 28 de agosto de 2019, que dicha demandada incumplió el pago de salarios y prestaciones, que fue despedido sin justa causa, que existe culpa patronal de la demandada en el accidente laboral que sufrió el 26 de octubre de 2018, y que Alcanos de Colombia S.A. ESP es solidariamente responsable frente al pago de sus acreencias laborales. En consecuencia, solicita se condene a los demandados de manera solidaria a pagar: salarios e incapacidades causadas de mayo a agosto de 2019; cesantías, intereses sobre las cesantías y prima de servicios causados en la relación laboral; sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; indemnización plena de perjuicios morales y materiales, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 21 de febrero de 2018 suscribió un contrato de trabajo con A.C. Sertecgas S.A.S. para ejercer el cargo de operario de mantenimiento, labores que prestó en el municipio de Girardot; que recibía órdenes del señor Arley Cruz Díaz, representante legal de la citada empresa; cumplía el horario dispuesto por

su empleador y en contraprestación se le pagaba un salario de \$1.000.000; de otro lado, señala que los servicios que prestó se realizaron en los municipios que estaban a cargo del centro operativo de Alcanos de Colombia S.A. E.S.P.; agrega que dentro de sus funciones estaban las de suspender el servicio de gas domiciliario, realizar la corrección de fugas y hacer gestión ante los usuarios, a pesar de haber sido contratado como operario de mantenimiento; de otro lado, explica que no le fueron pagados los salarios completos ni las prestaciones sociales, como tampoco le efectuaron los aportes a la seguridad social; manifiesta que el 26 de octubre de 2018 tuvo un *"accidente de tránsito cuando fue colisionado por una camioneta en la rotonda de Jumbo sobre la Carrera 10 en Girardot, Cundinamarca"*, que nunca le fueron suministrados elementos de protección personal *"pese a que para el cumplimiento de sus funciones debía estar en movimiento en su motocicleta"*, ni recibió *"guantes, rodilleras, casco certificado u homologado, coderas, airbags, y demás elementos de protección personal que ante algún impacto mitigaran o de acuerdo al caso, anularan las consecuencias del mismo"*; indica que como consecuencia *"del siniestro ocurrido y del indebido aporte de elementos de protección personal"*, sufrió graves heridas en su integridad física, siendo trasladado a la Clínica San Sebastián, posteriormente *"tuvo 15 incapacidades médicas continuas"*, y ante la gravedad del accidente *"quedó con secuelas permanentes que afectaron dos sentidos como son el gusto y el olfato"*, sin que exista posibilidad de *"recobrar esos sentidos perdidos"*, lo que afectó el desempeño de sus labores *"pues le era imposible detectar fugas de gas"*, circunstancia que conllevó a que su empleador lo despidiera el 28 de agosto de 2019 sin justa causa y sin que mediara *"autorización del Ministerio de Trabajo debido que se encontraba incapacitado"*; finalmente, informa que la empresa A.C. Sertecgas S.A.S. es contratista de Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. en virtud del contrato GG ADGI 3408 (sic) de 2018, y que esta última era beneficiaria de los servicios que él prestaba (pág. 1-18 PDF 01) .

- 3.** La demanda se presentó en el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot el 25 de enero de 2021 (pág. 98 PDF 01), no obstante, con auto del 21 de junio de 2021 la juez se declaró impedida para conocer del proceso (pág. 103 PDF 01), y por orden de esta Corporación el expediente se envió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá (PDF 02), despacho judicial que mediante auto del 26 de agosto de 2021 avocó conocimiento y admitió la demanda (PDF 05).
- 4.** Los demandados se notificaron personalmente en su correo electrónico, enviándose el mensaje de datos el 31 de agosto de 2021 (PDF 05).
- 5.** La demandada Alcanos de Colombia S.A. ESP contestó la demanda el 13 de septiembre de 2021 (PDF 06), con oposición a las pretensiones; frente a los

hechos señaló no constarle en su mayoría por corresponder a situaciones fácticas de terceros ajenos a esa entidad; agregó que las actividades ejecutadas por el demandante *"en el marco del contrato comercial suscrito entre Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. y la empresa contratista A.C. SERTECGAS S.A.S."*, *"GG ADGI 3404 – 2018 de fecha 16 de marzo de 2018"*, *"obedecían a actividades ajenas y alejadas del objeto social de mi representada, y es en este sentido que no se configuran los requisitos para que se predique una responsabilidad solidaria"*; sin embargo, *"en supervisión del cumplimiento integral en asuntos laborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa contratista A.C. SERTECGAS S.A.S., realizó la verificación y validación del efectivo cumplimiento"*, como consta en las pruebas; aclaró que *"el objeto contractual concertado con el contratista obedece a la atención y optimización de determinadas actividades puntuales que en razón a la experticia para la ejecución de las mismas por parte de A.C. SERTECGAS S.A.S., y a la ausencia de estas en nuestro objeto social es que fueron contratadas, y en este sentido el marco del contrato comercial se ajusta completamente a derecho"*. Propuso en su defensa las excepciones de mérito denominadas buena fe por parte de Alcanos de Colombia, inexistencia de vínculo laboral entre Alcanos de Colombia y el demandante, inexistencia de responsabilidad solidaria, enriquecimiento sin justa causa, cobro de lo no debido, compensación, falta de título y causa del actor y mala fe por parte del demandante. De otro lado, solicitó llamar en garantía a la Aseguradora Confianza (PDF 08).

Los demandados Sertecgas S.A.S. y Arley Cruz Díaz guardaron silencio.

6. A su turno, el demandante presentó reforma a la demanda, en la que incluye como demandantes a Millerly Andrea Castro Barco y M.I.G.C. y se excluye como demandado al señor Arley Cruz Díaz; de otro lado, agrega dentro de las pretensiones la solicitud de ineficacia de la terminación del contrato, el reintegro laboral, la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, perjuicios por la no entrega de dotación, indexación y aclaró que la indemnización plena de perjuicios incluía lucro cesante consolidado y futuro, y daño en la vida de relación y perjuicios morales para los tres demandantes; y de manera subsidiaria al reintegro, solicitó el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa y la moratoria del artículo 65 del CST (PDF 09).
7. Con auto del 14 de octubre de 2021, se tuvo por no contestada la demanda por los demandados Sertecgas S.A.S. y Arley Cruz Díaz, se inadmitió la respuesta dada por Alcanos de Colombia S.A. ESP por no aportarse las pruebas enunciadas en su escrito, y se inadmitió la reforma de la demanda para que se hicieran correcciones (PDF 11).

- 8.** Luego, con proveído del 11 de noviembre de 2021, la juez al advertir que las pruebas de la demandada Alcanos de Colombia sí obraban en el expediente, dio por contestada la demanda; de otro lado, requirió a la parte actora para que aportara el poder que le fuere conferido por las nuevas demandantes; y admitió el llamamiento en garantía con la Aseguradora Confianza (PDF 14).
- 9.** Subsanada la reforma de demanda, con auto del 20 de enero de 2022 se admitió y se ordenó correr traslado a las demandadas (PDF 18).
- 10.** De otro lado, la llamada en garantía se notificó electrónicamente el 6 de diciembre de 2021 (PDF 17); y dio contestación el 11 de enero de 2022 (PDF 19); se opuso a las pretensiones de la demanda; manifestó no constarle los hechos de la misma; aceptó la existencia de la póliza suscrita con la demandada Alcanos de Colombia, sin embargo, explica que la responsabilidad patronal y las indemnizaciones derivadas de la misma no son objeto de cobertura.
- 11.** Por su parte, la demandada Alcanos de Colombia S.A. ESP contestó la reforma de la demanda en la que igualmente se opuso a sus pretensiones; reiteró lo expuesto en su escrito de contestación inicial frente a los hechos, y ratificó las excepciones propuestas con anterioridad; de otro lado, propuso la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones (PDF 20).
- 12.** Con auto del 3 de marzo de 2022, el juzgado tuvo por contestada la reforma de la demanda por Alcanos de Colombia S.A. ESP y por la llamada en garantía, dio por no contestada por Sertecgas S.A.S., y señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 16 de junio de 2022 (PDF 22); diligencia que se realizó ese día y en la misma, dada la inasistencia de la demandada Sertecgas S.A.S, se dieron por ciertos los hechos 1º, 5º y 22 de la demanda, relacionados con la existencia del contrato de trabajo con la referida entidad, el extremo inicial, que las órdenes las recibía del representante legal de esta empresa y que era tal entidad la que le proveía herramientas al demandante para cumplir con sus funciones, y que *“nunca entregó guantes, rodilleras, casco certificado u homologado, coderas, airbags, y demás elementos de protección personal ...”*; de otro lado, y en atención a la excepción previa propuesta por Alcanos de Colombia, se requirió al actor para que aclarara si solicita salarios o incapacidades, frente a lo cual este manifestó que reclama el pago de las incapacidades causadas de mayo a agosto de 2019. La audiencia de trámite y juzgamiento se fijó para el 15 de marzo de 2023 (PDF 27), la que se reprogramó para el 19 de mayo del mismo año, en espera de la práctica del dictamen pericial por parte de la

Junta Regional de Calificación respecto a la pérdida de capacidad laboral del demandante (PDF 32).

13. La Juez Primera Laboral de Zipaquirá - Cundinamarca en sentencia proferida el 19 de mayo de 2023 dispuso absolver a los demandados de las súplicas de la demanda y condenó en costas a los demandantes, tasando las agencias en derecho en la suma de \$200.000 (PDF 38).
14. Contra la anterior decisión no se presentó recurso de apelación
15. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 5 de junio de 2023; luego, con auto del 13 del mismo mes y año se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por la juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la empresa A.C. Sertecgas S.A.S., y que el mismo inició el 21 de febrero de 2018; de otro lado, no se discute que el actor prestó sus servicios a favor de dicho empleador dentro del contrato comercial que este tenía con Alcanos de Colombia S.A. E.S.P.; finalmente, no es objeto de discusión que el demandante tuvo un accidente el 26 de octubre de 2018, cuando se desplazaba en su motocicleta. Lo anterior, por cuanto tales aspectos fácticos no fueron controvertidos y se encuentran acreditados con la prueba documental que reposa dentro del proceso.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* determinar el extremo final de la relación laboral que existió entre el actor y A.C. Sertecgas S.A.S.; *ii)* verificar si al demandante se le adeudan incapacidades entre mayo y agosto de 2019, así como las cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y dotaciones en vigencia de la relación laboral, y si es viable el pago de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST; *iii)* analizar si en este caso se configuró una culpa

patronal que dé lugar al pago de la indemnización plena de perjuicios; iv) establecer si el actor fue despedido sin justa causa cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada, y de ser así analizar si es dable decretar la ineficacia de la terminación del contrato, disponer el reintegro y ordenar el pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o en su defecto, si debe condenarse al pago de la indemnización por despido sin justa causa; finalmente, y de condenarse al empleador por algún concepto, junto con su indexación, v) determinar si Alcanos de Colombia S.A. ESP es solidariamente responsable de esas condenas.

La a quo al proferir su decisión consideró que en este caso el actor principal no demostró el extremo final de la relación laboral, el que tampoco podía inferirse del contrato suscrito con su empleador, e igualmente, no se probó cuál fue el motivo que dio lugar a la terminación del vínculo; mencionó que con las pruebas aportadas se acreditó el pago de una liquidación de acreencias laborales y que la ARL pagó al demandante todas sus incapacidades; de otra parte, manifestó que si bien la demandada empleadora no dio contestación, solo podía tenerse como un indicio en su contra, pero al no existir un *"hecho probado inicial que nos lleve a concluir lo que se pretende probar de manera indiciaria"* no podía aplicarse en este evento; indicó que no se probó que el actor con posterioridad al 28 de agosto de 2019 se hubiese reintegrado al trabajo ni que haya prestado servicios de esa data en adelante; que tampoco se acreditó que en el accidente de tránsito que sufrió en su motocicleta mediara culpa o negligencia del empleador a pesar de que haya ocurrido en ejercicio de sus funciones, máxime cuando el accidente lo originó otro vehículo ajeno a la empresa, a lo que se suma que la falta de elementos de protección aducidos por el actor no fueron la causa del insuceso, sino la negligencia del conductor del otro vehículo que al no hacer el pare que le correspondía *"se lo llevó por delante"*; agregó que no se demostró ningún tipo de perjuicio a favor de los aquí demandantes; y, finalmente, señaló que conforme al artículo 34 del CST en este asunto se configura la solidaridad entre las demandadas, pero como no se impuso condena alguna en contra del empleador no había lugar a decretarla. La juez en su sentencia no analizó el tema de la estabilidad laboral, como tampoco las partes solicitaron la adición de la providencia.

De manera inicial, es importante precisar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del CGP corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 *ibídem* prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 de la misma norma, establece que el juez laboral

formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

Con base en lo anterior y frente al primer problema jurídico planteado, la Sala considera, contrario a lo determinado por la juez de primera instancia, que con las pruebas obrantes en el expediente sí es posible determinar cuál es el extremo final de la relación laboral, como pasa a explicarse:

En primer lugar, conforme lo enunciado en el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la empresa A.C. Sertecgas S.A.S., se observa que el mismo lo era por obra o labor contratada, cuya duración sería "*hasta cuando finalice la obra contratada por el EMPLEADOR*" (pág. 39-41 PDF 01), la cual el mismo demandante en su demanda admite que era para la ejecución del contrato comercial que existía entre A.C. Sertecgas S.A.S. y Alcanos de Colombia S.A. E.S.P., No. GG ADGI 3404 de 2018, y así también se desprende en la relación de trabajadores que estaban a cargo del contratista A.C. Sertecgas S.A.S. para la realización del referido convenio (pág. 146 PDF 20); por tanto, hasta aquí es claro que la relación laboral del demandante estaría vigente hasta la finalización del citado vínculo comercial.

En ese orden, se advierte que en el contrato comercial GG ADGI 3404 de 2018 firmado entre A.C. Sertecgas S.A.S. y Alcanos de Colombia S.A. E.S.P., se determinó como fecha de terminación el 31 de marzo de 2019 (pág. 3-5 PDF 07); día en el que efectivamente feneció según acta final de recibo de obra de fecha 30 de agosto de 2019 (pág. 148-156 PDF 20), y así también se desprende del acta de liquidación de ese convenio comercial del 10 de septiembre de 2019, pues en ambos documentos se menciona que la fecha final del contrato lo fue el 31 de marzo de 2019 (pág. 157-158 PDF 20), circunstancia que igualmente confirmó la testigo que declaró en juicio, por lo que en principio es dable colegir que el contrato de trabajo del demandante finalizó el mismo día de la finalización del vínculo comercial antes aludido, se reitera, el 31 de marzo de 2019.

No obstante, como quiera que para esa data el demandante se encontraba incapacitado, y así se advierte del certificado expedido por la ARL Sura de fecha 11 de septiembre de 2019 (pág. 92-93 PDF 01), es dable entender que algunas de las obligaciones del contrato laboral continuaron y su finalización se materializó solo hasta que terminó la última incapacidad que tuvo el trabajador, que en el presente caso correspondería al día de la prórroga final de la incapacidad, vale decir, el 28 de agosto de 2019. Es de aclarar que si bien reposan otras 3 incapacidades con fechas posteriores, estas son, del 13 al 27 de septiembre, del 16 al 30 de octubre y del 8 al 15 de noviembre de 2019, se

advierte que entre una y otra existió solución de continuidad respecto a la que finalizó el 28 de agosto de 2019 a la que antes se hizo referencia, a lo que se suma que para estos últimos meses (septiembre, octubre y noviembre de 2019) el actor acepta que el contrato ya había finalizado, pues se reitera, él insiste que el vínculo finiquitó el 28 de agosto de 2019, por tanto, la Sala no las tendrá en cuenta para determinar la fecha en la que se hizo efectiva la finalización del contrato.

Sin embargo, como se verá más adelante, como quiera que dentro del proceso se acreditó que el empleador pagó al actor las prestaciones sociales aquí reclamadas, puede entenderse que admitió implícitamente que luego de la finalización de la obra o labor contratada el vínculo laboral continuó hasta, por lo menos, la fecha final de la última prorroga de la incapacidad que le fue expedida al demandante, esto es, hasta el 28 de agosto de 2019, situación que también es aceptada por el demandante. Así las cosas, puede concluirse razonadamente que el contrato de trabajo finalizó el 28 de agosto de 2019, por lo que en ese sentido se revocará parciamente la sentencia de primera instancia.

Frente a las incapacidades reclamadas por el demandante causadas entre mayo y agosto de 2019, del certificado de incapacidades antes aludido se observa que tales períodos fueron efectivamente pagados, e incluso, así lo termina aceptando el actor en su interrogatorio de parte; por tanto, no se impartirá condena por este rubro.

Lo mismo ocurre con las prestaciones sociales, pues es el mismo demandante quien en su interrogatorio confiesa que la liquidación final de tales conceptos le fue pagada mediante cheque, y si bien indica que no le pagaron ni le consignaron unas cesantías, que entiende la Sala hace referencia a las del año 2018, pues, como ya se dijo, admite que las que corresponden a la liquidación final le fueron pagadas con un cheque; de todas formas no hay lugar a condenar por ese concepto ya que una vez verificado en las pruebas documentales que obran en el expediente, concretamente del certificado expedido por la AFP Porvenir de fecha 21 de septiembre de 2021, se desprende que las mismas se consignaron al trabajador el 13 de febrero de 2019, habiéndolas retirado el afiliado el 18 de ese mes y año “*POR COMPRA DE VIVIENDA*” (pág. 55 PDF 09). En ese sentido se negará las pretensiones relacionadas con el pago de cesantías, intereses sobre las cesantías y primas de servicios, máxime cuando el actor en su declaración aclara que también le fue cancelada esta última prestación.

Además, con base en los anteriores argumentos también se negarán las indemnizaciones moratorias aquí solicitadas, de un lado, en lo relacionado con la consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, porque las cesantías del año

2018 fueron debidamente consignadas dentro de la oportunidad legal, como antes se dejó expuesto, sin que se haya generado la obligación de consignar las cesantías del año 2019 por cuanto el contrato de trabajo finalizó el 28 de agosto de este año; y respecto a la dispuesta en el artículo 65 del CST, porque el propio demandante puso de presente que la demandada le pagó la liquidación final de sus prestaciones sociales, sin que tampoco se haya demostrado que la entidad empleadora adeudara suma alguna por concepto de salarios; por lo que en ese orden resultan abiertamente improcedentes esas sanciones en el caso particular.

En lo referente a las dotaciones, si bien dentro del expediente únicamente se demostró la entrega de la "DOTACIÓN PERSONAL" de fecha 21 de febrero de 2018, cuando la obligación del empleador es reconocerla cada cuatro meses en los términos del artículo 230 del CST, lo cierto es que una vez terminada la relación laboral cesa la obligación del empleador de dotar al trabajador de vestuario y calzado, y en razón a que ya no puede utilizarlo, solo procedería una compensación o indemnización, pero para ello, se requiere demostrar el perjuicio causado al trabajador con el incumplimiento del empleador como lo ha dicho la jurisprudencia laboral, no obstante, en el presente caso no se demostró el perjuicio sufrido por el actor con esta omisión; a lo que se suma que tampoco acreditó la cuantía de tales perjuicios; en consecuencia, se absolverá del pago de esta pretensión.

Ahora, reclama el demandante la indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del C. S. del T., que requiere como uno de sus requisitos esenciales que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se deba a "*culpa suficientemente comprobada del patrono*".

En el presente caso, no hay duda de que se trató de un accidente de trabajo pues así se desprende de las certificaciones expedidas por la ARL Sura de fechas 11 de septiembre de 2019 y 26 de julio de 2021, ya que acepta que asumió el riesgo y en ese orden pagó las incapacidades del demandante y otorgó el tratamiento requerido, e incluso, en el último documento señala la entidad que en el sistema de información "*se encuentra que por el evento reportado el día 26/10/2018 y aceptado por esta Administradora de Riesgos Laborales se brindaron las prestaciones asistenciales y económicas según pertinencia del caso, con últimas atenciones marzo de 2020, por lo que automáticamente nuestro sistema cierra los casos por inactividad en las atenciones*" (págs. 92-93 PDF 01 y 45-46 PDF 09). Además, así se concluye porque el accidente ocurrió cuando el trabajador se encontraba en ejecución de las órdenes dadas su empleador, y en horario laboral, hecho que no fue discutido en este asunto, y así también se desprende de la historia médica aportada junto con la demanda y con la reforma de la misma (págs. 47-66 PDF 01 y 47-48 PDF 09) o sea que sobrevino "*con ocasión del trabajo*".

No obstante, el hecho que el accidente tenga su origen laboral no significa que deba concluirse de manera automática que el mismo se generó por culpa del empleador. En este punto, conviene precisar que la jurisprudencia laboral ha adoctrinado que unas son las responsabilidades que se generan por el riesgo objetivo o creado, propio de la actividad laboral, que están a cargo del sistema de seguridad social en riesgos profesionales hoy laborales, cuyas prestaciones se causan con la sola ocurrencia de un siniestro laboral (incapacidades, indemnizaciones, auxilios, pensiones, entre otras), que no es el caso, y, otras, muy diferentes, que se causan por la negligencia subjetiva del empleador frente a sus obligaciones atinentes a la seguridad industrial, ambiental y ocupacional de sus trabajadores, cuyo incumplimiento en caso de accidente o enfermedad, le genera la obligación de resarcir los daños al trabajador y a sus beneficiarios (indemnización plena de perjuicios), para lo cual, debe demostrarse la conducta imprudente, negligente y descuidada del empleador (Sentencia CSJ SL2845-2019).

En este orden de ideas, corresponde a la Sala determinar si el siniestro ocurrido el 26 de octubre de 2018, es imputable a culpa patronal, propósito en el cual es importante señalar que esta se configura, entre otras cosas, cuando hay incumplimiento de las normas de seguridad industrial o salud ocupacional, sin que se pierda de vista que la noción de culpa tiene que ver con la falta de *"aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios"*, como lo asentó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo del 10 de abril de 1975, en el cual retomó, sin duda, la definición consagrada en el artículo 63 del Código Civil, que se refiere a diversas clases de culpa como la grave y la leve, siendo del caso precisar desde ahora que como el artículo 216 del CST no hace ninguna calificación sobre el grado de culpa, se refiere a todas, incluso a la denominada culpa o descuido leve.

De igual manera hay que tener en cuenta que la responsabilidad en estos casos es esencialmente de orden contractual, por cuanto son obligaciones especiales del patrono *"Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores"*; *"Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud"*, como lo establece el artículo 57 del C. S. del T. Del mismo modo, no hay que dejar de lado que una de las acepciones de la culpa tiene que ver con aquellas conductas en las que el agente no prevé el daño que puede causar un acto suyo, pero que hubiera podido preverlo dado su desarrollo mental y conocimiento de los hechos, en el que la culpa se aprecia teniendo en cuenta el modo de obrar de un hombre prudente y diligente considerado como arquetipo.

Una de las manifestaciones de la culpa patronal es la inobservancia injustificada por parte del patrono o sus representantes, de los deberes y obligaciones de seguridad que la normas legales o reglamentarias le imponen pues si el legislador o las autoridades normativas establecen una medida de seguridad en determinados supuestos, su incumplimiento denota sin lugar a dudas una conducta negligente y descuidada que es por sí sola suficiente para tildarla de culposa; situación en la cual le corresponde probar su diligencia, que la exonere de responsabilidad, acreditando que tanto él como sus representantes obraron con el cuidado que les correspondía. De igual forma es menester establecer la conducta del empleador frente a determinadas situaciones de riesgo evidente y calificar si la misma fue deficiente o integral para evitar siniestros.

Otro de los elementos cruciales en este tipo de responsabilidad es la existencia de un nexo causal entre el daño y la omisión del empleador, que es tanto como decir que esta tuvo una incidencia directa y necesaria en la ocurrencia del accidente.

Además, debe recordarse que el artículo 84 de la Ley 9ª de 1979 dispone que todo empleador está obligado a: *“Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción”* *“Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones”*; *“adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo. Y el artículo 82 estatuye que “las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones”*.

Así mismo, el artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 consagra la obligación de los patronos de dar cumplimiento a lo establecido en ese compendio normativo y en las demás normas legales de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan, así como proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en tal resolución.

Según las normas citadas los niveles y deberes de seguridad que deben garantizar los empleadores en los sitios de trabajo no son, en principio, absolutos ni generales ni predeterminados, sino que deben ser razonables,

cuya calidad, intensidad y características deben estar en relación con el entorno y peculiaridades de la actividad contratada y del lugar y las condiciones en que se desarrolla, entre otras cosas, así como la regulación normativa existente sobre el trabajo o actividad de que se trate.

Aunado a lo anterior, y frente a la carga de la prueba, debe decirse que en estos casos la jurisprudencia laboral ha señalado insistentemente que, por regla general, al trabajador le corresponde demostrar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo, y, por excepción, de conformidad con los artículos 167 del CGP y 1604 del CC, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores. No obstante, ello no significa que al trabajador le baste plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección para desligarse de cualquier carga probatoria, pues al no corresponder a una responsabilidad objetiva, para que opere esa inversión de la carga de la prueba, primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y *«...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...»* (sentencia CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656, reiterada en sentencias SL1565 y SL3420 de 2020). Incluso, en esta última sentencia, en la que reiteró lo expuesto en la sentencia SL17216-2014, la Corte señaló que *«corresponde a quien pretende el pago de la indemnización demostrar la inobservancia injustificada de los deberes por parte del patrono, que como se anotó también derivan del pacto contractual, y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro, pues no siempre que exista un resultado dañoso aquella opera, en tanto corresponde atenderse la naturaleza de la tarea, el riesgo en su realización, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el siniestro y, fundamentalmente, la diligencia de quien lo creó»*, y que para que el trabajador pueda beneficiarse de lo establecido en el artículo 1604 del Código Civil que establece que la prueba de la diligencia o cuidado incumbe a quien ha debido emplearla *“primero él debe probar el incumplimiento de parte del empleador de su deber de protección y seguridad del trabajador, en cuyo evento le traslada a aquel la carga de probar que sí actuó con diligencia y cuidado para exonerarse de la responsabilidad por la culpa leve que aplica en asuntos laborales como el presente»* (criterio que reiteró de la sentencia CSJ SL4350-2015).

En ese orden de ideas, resulta claro que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de vieja data, ha asentado que al exigir el artículo 216 del CST la culpa suficientemente comprobada, le corresponde al trabajador demostrar no solo las circunstancias en las que ocurrió el accidente sino también, debe acreditar la inobservancia injustificada

de los deberes de protección y de seguridad por parte del empleador y la plena incidencia o nexo de causalidad existente con las circunstancias que rodearon el accidente de trabajo generador de los perjuicios.

En el presente caso, la declaración de culpa del empleador la apoya el trabajador demandante, según se lee en la demanda, en que aquel nunca le suministró elementos de protección personal, *"pese a que para el cumplimiento de sus funciones debía estar en movimiento en su motocicleta"*, como lo eran, *"guantes, rodilleras, casco certificado u homologado, coderas, airbags, y demás elementos de protección personal que ante algún impacto mitigaran o de acuerdo al caso, anularan las consecuencias del mismo"*; y en los fundamentos de derecho incluyó que no le dieron capacitaciones *"donde se le permitiera a mi poderdante conocer riesgos, conducción en forma defensiva ..."*

Ahora bien, como antes se dijo, en este caso no se discuten las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedió el siniestro, pues en este aspecto, como se desprende de las pruebas documentales, el 26 de octubre de 2018, a las 9:20 de la mañana, el trabajador Fabián Camilo Gutiérrez Reyes se trasladaba en su motocicleta, dirigiéndose al lugar donde debía cumplir sus funciones de operario de mantenimiento, y cuando se movilizaba dentro de la glorieta Jumbo en la localidad de Girardot, colisionó con un vehículo tipo camioneta, conducido por una tercera persona ajena a la relación laboral, generándole las lesiones que narra en la demanda, y así se desprende de la historia médica, el informe policial del accidente de tránsito y el croquis que se realizó en el lugar de los hechos.

Es cierto que la actividad de conducción de vehículos ha sido calificada como peligrosa, pero eso no significa que deba presumirse la culpa patronal en su ocurrencia cuando el mismo, de manera simultánea, sea dable considerarlo como accidente de trabajo. En este caso también debe probarse la culpa de empleador.

Así las cosas, una vez analizadas las pruebas obrantes dentro del expediente, la Sala considera que no merece reproche alguno la decisión de la juez de primera instancia, pues, aunque no existen mayores detalles sobre los motivos por los cuales se generó el accidente, lo cierto es que el mismo lo ocasionó una tercera persona ajena a la aquí demandada, por lo que en ese sentido no quedó acreditada suficientemente la culpa del empleador en el acaecimiento del accidente, como pasa a explicarse.

De manera inicial, en la valoración médica funcional realizada por la ARL Sura se menciona que en el formato único de reporte de presunto accidente de trabajo – FURAT, se indica que el ATEP ocurrió el 26 de octubre de 2018 y se

generó porque *“EL TRABAJADOR SE MOVILIZABA EN MOTOCICLETA Y COLISIONA DE FRENTE CON UNA CAMIONETA QUE OMITIÓ LA SEÑAL DE TRANSITO (CEDA EL PASO) QUEDANDO INCONSCIENTE POR UNOS SEGUNDOS. POSTERIORMENTE, REACCIONA Y MANIFIESTA DOLOR DE CABEZA Y CUERPO Y SENTIR MAREO”* (Subraya la Sala) (pág. 47 PDF 09); de lo que se colige que el accidente lo provocó el conductor de la camioneta al incumplir las señales de tránsito, que se reitera, no hace parte de la entidad A.C. Sertecgas S.A.S.

A su turno, en el informe policial de accidente de tránsito realizado el día del siniestro, esto es, el 26 de octubre de 2018, se indica que cuando el demandante se movilizaba en su motocicleta *“DENTRO DE LA GLORIETA JUMBO” “CARRERA 10 CON AVENIDA 29”* de la localidad de Girardot, chocó con otro vehículo, y en ese documento se concluye que el insuceso se generó porque el conductor de la camioneta Ford Explorer desobedeció *“señales o normas de tránsito”* y colisionó con la motocicleta del actor, causándole lesiones, por lo que fue remitido a la Clínica San Sebastián (subrayado fuera del original) (pág. 35-37 PDF 01); circunstancia con la que ratifica que no fue el actuar u omisión negligente del empleador lo que causó el accidente sino la falta de diligencia en el cumplimiento de las normas de tránsito por parte de una tercera persona.

Además, el demandante en el escrito de demanda menciona que en dicho *“accidente de tránsito (...) fue colisionado por una camioneta en la rotonda de Jumbo sobre la Carrera 10 en Girardot, Cundinamarca”*, y en su interrogatorio de parte aclaró que el accidente se generó porque *“un carro no hizo el respectivo pare y me llevó por delante”*, por lo que el mismo trabajador admite que el siniestro en el que resultó lesionado no fue causado por negligencia o culpa de su empleador sino de la omisión de un conductor con el que colisionó en la vía pública.

De otra parte, se advierte que la demandada realizó una inducción al trabajador sobre *“SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”*, el 21 de febrero de 2018, en aras de *“preservar la salud de los trabajadores”* (pág. 167 PDF 20); e igualmente practicó el examen médico ocupacional de ingreso el 16 de febrero de 2018 (pág. 163 PDF 20), sin que para la fecha del accidente (26 de octubre de 2018) se hubiese generado la obligación del empleador en practicar el examen periódico, pues tan solo llevaba 8 meses en la empresa. También se observa que la empresa cumplió con su deber legal de afiliar al trabajador a la AFP, ARL y EPS, y, además, pagó los aportes que le correspondían (pág. 86-129 y 169-172 PDF 20). Aunque conviene anotar que no se observa ningún nexo de causalidad entre las referidas obligaciones y el accidente.

En contraste con lo anterior, aunque el demandante señala que las lesiones que sufrió se generaron por culpa del empleador por no suministrarle

elementos de seguridad para la conducción de la moto, dentro de ellos, el casco, sin que se hubiese demostrado la entrega de esos elementos de protección personal por parte de Sertecgas S.A.S., pues no concurrió al proceso; debe recordarse que, como ya se mencionó, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, como aquí ocurre, para que opere la inversión de la carga de la prueba y sea el empleador el que deba probar que actuó con diligencia y precaución a la hora de resguardar la salud e integridad de su trabajador, este último debe acreditar previamente, no solo las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente sino también, que la falta de previsión del empleador respecto a las obligaciones antes aludidas, fue la **causa eficiente** del infortunio; sin embargo, el aquí demandante no demostró que las lesiones que sufrió el día del accidente se hubiesen generado precisamente, porque la empresa empleadora omitiera entregarle tales elementos, y por tanto, no puede concluirse que existe culpa del empleador; máxime cuando, según se desprende de la historia médica aportada por el demandante, el día del accidente él portaba casco mientras conducía su motocicleta (pág. 48 PDF 01), de manera que esa presunta omisión del empleador no fue el motivo eficaz que dio lugar a las lesiones padecidas en el incidente de tránsito.

Ahora, si bien la empresa no realizó al trabajador capacitaciones sobre "*conducción en forma defensiva*", o por lo menos eso no se demostró, lo cierto es que no tenía la obligación de hacerlo porque, según se acreditó en este juicio, el demandante no ejercía labores de conducción, como tampoco tenía una motocicleta asignada por parte de la empresa para el ejercicio de su labor, pues la que utilizaba el actor era de su propiedad como bien lo acepta en la declaración que rindió a este proceso; y aunque así fuera, la falta de esa capacitación no tiene incidencia alguna con el acaecimiento del accidente pues como quedó esclarecido, lo que generó el accidente fue la omisión en el cumplimiento de las normas de tránsito por parte de otra persona ajena a la a la empresa AC Sertecgas.

En consecuencia, para la Sala no queda duda que la causa eficiente y determinante que generó las lesiones del trabajador, se configuraron por la conducta descuidada de un tercero ajeno a la empresa AC Sertecgas, por lo que, aunado a lo antes analizado, se presentó un eximente de responsabilidad de esta entidad, en tanto se fracturó el nexo de causalidad dada la imposibilidad de imputar el resultado dañino al empleador, y así se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al analizar un tema similar, en sentencia CSJ SL, 5 may. 2009, rad. 34418, reiterada en la sentencia SL1353 de 2021, esta última en la que señaló que "*...la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, el caso fortuito y la fuerza mayor, son*

considerados como eximentes de responsabilidad, en tanto que, al estar evidenciado alguno de ellos, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa (CSJ SL14420-2014 rad.42532)”.

En este orden de ideas, como el accidente del trabajador no se generó por la omisión del empleador en el suministro de elementos de protección personal y la falta de capacitación en conducción defensiva, como se afirmó en la demanda, no queda camino diferente que confirmar la sentencia de primera instancia en este punto.

Ahora bien, aunque debería estudiarse seguidamente el tema relativo a la estabilidad laboral reforzada, la Sala considera que por razones de método debe analizarse de manera inicial lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, pues si bien el actor en el escrito de demanda menciona que lo fue mediante un despido sin justa causa, la juez consideró que la finalización del vínculo laboral se generó porque el demandante no regresó a trabajar, vale decir, por decisión del trabajador, pues de así considerarse, no tendría sentido estudiar el tema de la declaración de protección laboral por fuero de salud, pues ello únicamente opera cuando la relación ha culminado por despido o terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, o incluso en casos de despido indirecto, pero no cuando el contrato termina por decisión del trabajador, como bien lo ha considerado la jurisprudencia laboral (sentencia CSJ SL5307 2021, radicación 83173).

En este punto, cabe anotar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba (artículo 167 del CGP), al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Al respecto, la Sala acompaña la conclusión a la que llegó la juez de primera instancia en tanto el demandante no demostró que hubiese sido despedido sin justa causa por parte de su empleador, pues no allegó ninguna prueba tendiente a demostrarlo. En este punto, recuerda la Sala que el actor en su escrito de demanda manifestó que el representante legal de la empresa Sertecgas lo despidió por su problema de salud, según explica, porque el accidente que sufrió le generó pérdida del olfato, por lo que *“le era imposible detectar fugas de gas”*, siendo esta la razón para que fuera despedido, sin embargo, aunque es cierto que el accidente le dejó al trabajador secuelas de anosmia, como se desprende de la

historia médica allegada, el demandante no demostró que ese padecimiento hubiese sido el motivo que generó la terminación de su contrato, máxime cuando el demandante no fue contratado por su empleador exclusivamente para detectar fugas sino para realizar suspensiones del servicio de gas domiciliario, corregir fugas y hacer gestión ante los usuarios, como bien se desprende del contrato de trabajo, y aunque así fuera, sabido es que el sentido del olfato no es el único medio o mecanismo para detectar fugas de gas, ya que para ello existen equipos o dispositivos idóneos para esa labor; sin embargo, se reitera, el actor no demostró que hubiere sido despedido por las razones que expone en la demanda.

Ahora bien, como antes se mencionó, el contrato de trabajo del demandante terminó por una causal objetiva como lo era la terminación de la obra o labor contratada, ya que, como quedó dilucidado, el mismo dependía de la existencia del convenio comercial suscrito entre las empresas demandadas, el cual finalizó el 31 de marzo de 2019 como ya se indicó, y si bien la relación laboral continuó en el caso particular del demandante, ello ocurrió porque el trabajador para esa fecha se encontraba incapacitado y por tanto, no se materializó la finalización del vínculo ese día sino que se mantuvo hasta la data de la última incapacidad expedida, que se reitera, lo fue el 28 de agosto de ese año, sin que este hecho signifique que la causal objetiva hubiese desaparecido.

Es precisar que, en este punto, y respecto a los contratos de obra o labor contratada, ha adocinado el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 22 de octubre de 1954, reiterada en sentencias SL del 6 de marzo de 2013, radicación 39050, SL3796 de 2017, SL3282-2019 y SL4162-2022 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las que se mencionó que *"En esta clase de contratos ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinada y surge la estipulación expresa de los contratantes. Mas en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación"*.

Por tanto, como en este caso se estableció que el contrato laboral terminó por la finalización de la obra o labor contratada, resulta evidente que dicha forma de terminación no obedeció a una situación de discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, y por tanto, como lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la misma es legítima, y en ese orden, no puede presumirse que esa decisión estuvo soportada por razones discriminatorias, y así lo señaló en sentencia SL1360 de 2018, radicado 53394,

reiterada en providencias SL3520 de 2018, SL497 y SL1708 de 2021 y SL4162 de 2022, en la última de las cuales señaló lo siguiente:

[...] la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, léase por tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en reciente sentencia CSJ SL1360-2018 esta Sala precisó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.

[...]

Agregando, que

[...] es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

Así las cosas, al acreditarse que la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio por una causal objetiva, como lo es la finalización de la obra o labor contratada, no hay lugar a predicar una estabilidad laboral, conforme lo señalado por la jurisprudencia laboral antes citada, por tanto, deja de tener importancia y repercusiones prácticas o jurídicas, analizar si el trabajador se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues aún en el evento de que ello se estableciera, ninguna consecuencia tendría para el empleador, dada la forma en que se produjo la terminación del contrato, como se definió líneas atrás; en tal sentido, entonces, no hay lugar a ordenar el reintegro del trabajador solicitado en la reforma de la demanda, y del mismo modo, tampoco resulta procedente la indemnización por despido sin justa causa pretendida de manera subsidiaria.

En consecuencia, al no disponerse condena alguna en contra del empleador, resulta innecesario estudiar la solidaridad que pudiera existir entre A.C. Sertecgas S.A.S. y Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. por sustracción de materia, dejándose incólume lo que la a quo consideró sobre este punto.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia proferida el 19 de mayo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de FABIAN CAMILO GUTIÉRREZ REYES contra A.C. SERTECGAS S.A.S., ARLEY CRUZ DÍAZ y ALCANOS DE COLOMBIA S.A. ESP., frente al extremo final de la relación laboral, y en su lugar, se declara que el contrato de trabajo existente entre el demandante y la empresa A.C. Sertecgas S.A.S. finalizó el 28 de agosto de 2019, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

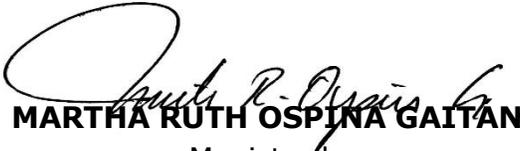


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

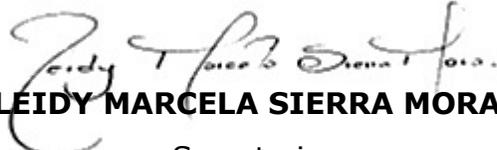
(Con permiso legalmente concedido)
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITAN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria