



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25754 31 03 002 2020 00100 01

José Flaminio Vergara Sabogal vs. Transportes Multigranel S.A. TMGRANEL en restructuración.

Bogotá D. C., diecinueve (19) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 7 de julio de 2020 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. José Flaminio Vergara Sabogal, promovió proceso ordinario laboral contra Transportes Multigranel S.A. TMGRANEL en restructuración con el fin de que se declare que entre las partes existió una relación laboral desde el 16 de abril del 2013 hasta el 17 de julio de 2020, que la terminación de la relación laboral es nula toda vez que no se cumplen con los parámetros para el finiquito de la relación laboral con justa causa; en consecuencia, solicita el pago de auxilio a las cesantías, sus intereses y sanción por la no consignación a un fondo autorizado (2017 a 2020), prima de servicios, vacaciones (2018 a 2020), indemnización por despido sin justa causa, y moratoria, salarios, aportes a salud, pensión, caja de compensación familiar, costas y agencias en derecho, indexación *lo ultra* y *extra petita*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se desempeñó inicialmente en el cargo de escolta y después como coordinador de seguridad, en un horario de domingo a domingo en turnos rotativos, devengando



como último salario la suma de \$1.250.000, más un auxilio de transporte fijado en \$102.854.

Agrega que la demandada le terminó su contrato de trabajo con justificación en la situación actual y mundial del COVID – 19, desconociendo derechos laborales y las indicaciones del Ministerio de trabajo, y que a la finalización de la relación laboral le quedaron adeudando algunas acreencias laborales.

2. Contestación de la demanda. La pasiva procedió con la contestación de la demanda, pero esta fue inadmitida, y como no se subsanó, la demanda se tuvo por no contestada.

3. Sentencia de primera instancia.

La Juez Segunda Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia proferida el 7 de julio de 2021, resolvió: *“PRIMERO: Declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el señor JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL, como trabajador, y TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.-TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN, como empleador, desde el día 16 de abril de 2013 hasta el día 16 de julio de 2020, con un salario de UN MILLÓN DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$1.250.000), más el auxilio de transporte \$102.854.*

SEGUNDO: Declarar que el señor JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL como trabajador, ejerció el cargo de escolta en la empresa TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A. - TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN desde el día 16 de abril de 2013 hasta el día 30 de junio de 2013, y en el cargo de coordinador de seguridad, desde el día 1º de julio de 2013 hasta el día 17 de julio de 2020, fecha de la culminación del contrato laboral, con un horario de trabajo de 8 horas laborales en turnos rotativos.

TERCERO: Acceder a las pretensiones sexta, séptima y octava declarativas, por lo que se DECLARA nula la terminación del contrato de trabajo a término indefinido entre JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL como trabajador y TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A. en calidad de empleador, por haberse dado sin justa causa, de conformidad con el Artículo 62 del CST.

CUARTO: Declarar que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido entre JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL como trabajador y TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A. en calidad de empleador, se dio por una causa imputable al empleador, por la sustracción de pago de salarios y prestaciones sociales durante los meses de septiembre de 2019 hasta la fecha de retiro, 17 de julio del año 2020.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

QUINTO: CONDENAR a la empresa TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.-TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN, identificada con el NIT No. 800.085.513-3, a pagar a favor del señor JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL, identificado con cedula de ciudadanía No. 79.456.324 de Bogotá, las siguientes sumas de dinero:

- i. Por concepto de cesantías durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, \$3.734.028.
- ii. Por concepto de intereses a las cesantías durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, \$448.083.
- iii. Por concepto de Indemnización por no pago de intereses a las cesantías, \$448.083.
- iv. Por concepto de prima de servicios durante los años 2018, 2019 y 2020, \$2.934.028.
- v. Por concepto de vacaciones durante los años 2018, 2019 y 2020, \$1.467.014.
- vi. Por concepto de indemnización por terminación unilateral sin justa causa, \$3.389.500.
- vii. Por concepto de indemnización por la no consignación de cesantías, \$42.516.667.
- viii. Por concepto de indemnización moratoria, \$14.541.667.
- ix. Por concepto de salarios adeudados en el año 2019, \$5.388.128.
- x. Por concepto de salarios adeudados en el año 2020, \$8.825.457.
- xi. Por concepto de INDEXACIÓN de las sumas reconocidas en la presente sentencia, por concepto de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, prima de servicios y salarios, a partir de la fecha de la presente sentencia y hasta cuando se produzca su pago efectivo y real.

SEXTO: DECLARAR PROBADO que la sociedad TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.- TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN, identificada con el NIT No. 800.085.513-3, omitió efectuar los aportes a salud, pensión y caja de compensación del demandante JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL, identificado con cedula de ciudadanía No. 79.456.324 de Bogotá, durante el periodo contractual laborado, el día 16 de abril del 2013 hasta el día 17 de julio de 2020, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este fallo.

SÉPTIMO: CONDENAR a la sociedad TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.- TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN identificada con el NIT No. 800.085.513-3, a PAGAR LOS APORTES A PENSIÓN correspondientes al periodo contractual laborado por el demandante JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL identificado con cedula de ciudadanía No. 79.456.324 de Bogotá, al fondo de pensiones AL QUÉ ESTE DESIGNE, previo cálculo actuarial que deberá efectuar dicho fondo, en los términos y condiciones previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 100 de 1993, dentro de los periodos comprendidos entre el día 16 de abril del 2013 hasta el día 17 de julio de 2020, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este fallo.

OCTAVO: CONDENAR a la sociedad TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.- TMGRANEL EN REESTRUCTURACIÓN identificada con el NIT No. 800.085.513-3, a PAGAR LOS APORTES A SALUD Y CAJA COMPENSACIÓN correspondientes al periodo contractual laborado por el demandante JOSÉ FLAMINIO VERGARA SABOGAL identificado con cedula de ciudadanía No. 79.456.324 de Bogotá, a la EPS Y CAJA DE COMPENSACIÓN que éste designe, previo cálculo actuarial que deberá efectuar dicha entidad, en los términos y condiciones previstas en los artículos



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

23 y 24 de la Ley 100 de 1993, dentro de los períodos comprendidos entre el día 16 de abril de 2013 hasta el día 17 de julio de 2020, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este fallo.

NOVENO: Se ordena por secretaría, librar comunicación al fondo de pensiones, EPS y caja de compensación que determine el señor José Flaminio Vergara Sabogal, a efecto de comunicarles lo dispuesto en los numerales sexto a octavo de la parte resolutive de esta providencia, procedan a efectuar el cálculo actuarial y liquidación de aportes correspondiente.

DÉCIMO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Tásense e inclúyanse como agencias en derecho, la suma de \$1.000.000, a cargo de la parte demandada.”

En lo que interesa para resolver en esta instancia, la juzgadora de primer grado señaló: “(...) Conforme a lo que se puede observar de la carta anteriormente leída a ustedes..., se puede ver en mediana claridad que no está fundamentada en ninguna de las causales que están previstas en el artículo 62 del CST. Ahora bien, refiere a la existencia de la pandemia o digamos de las circunstancias que a nivel mundial afectó, sin embargo, también existen unas medidas que fueron planteadas por el Ministerio y por el Gobierno Nacional para que pudieran las empresas solventar esta situación y poder tomar medidas urgentes, en aras de restablecer su economía, medidas que no fueron tomadas por la empresa Multigranel. Ahora, tampoco existe en el plenario, una prueba que lleve a esta juzgadora a pensar que, la situación que llevó a la compañía, que hoy es justificada a través de la demanda, sea la situación económica, pues no obra prueba alguna en el sumario que permita, digamos, soportar lo dicho por el señor representante legal, David Duque, no obstante, observarse en el Certificado de Existencia y Representación Legal, que efectivamente se encuentran en reestructuración, incluso desde el año 2009, y que además, fueron víctimas de muchos robos que llevaron a la quiebra la compañía, estas pruebas no obran en el plenario, e incluso de partirse del supuesto que la contestación de la demanda se hubiese tenido como válida, esta situación tampoco se encuentra dentro de las documentales, por ellos adosadas como pruebas en su momento. Así pues, esta juzgadora considera que debe resolverse en forma propositiva el problema jurídico que se plantea, por lo que, debe condenarse a la parte pasiva al reconocimiento y el pago de indemnización por despido injusto el día 17 de julio del año 2020, por lo que, además, debe considerarse la terminación unilateral de forma ineficaz, por no estar encuadrada entre las causales previstas en el artículo 62 del CST...”.

4. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la sentencia la parte demandada presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos: “(...) gracias su señoría, muy respetuosamente manifiesto al despacho que interpongo recurso de apelación en contra de la decisión adoptada por él mismo, lo cual sustento de la siguiente manera: el despacho declara nula la terminación del contrato de trabajo suscrito entre Multigranel y el señor José Flaminio, la cual, no estoy de acuerdo con dicha decisión,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

teniendo en cuenta lo manifestado en los alegatos y en que el mismo Gobierno Nacional lo indicó, que se podía cesar los contratos, si era necesario, es cierto que no aparece como justa causa de terminación del contrato esta causal, dentro del CST, y tiene su lógica, porque en su momento cuando fue despedido el código, nunca habíamos padecido de una pandemia cómo esta, lo cual hubo necesidad, como lo tuvo muchas empresas y muchas personas también jurídicas de pequeñas empresas, suspender los contratos y darlo por terminado, teniendo en cuenta de que les era imposible continuar con dicho pago. Eso no quiere decir que la responsabilidad que tenía mi mandante en el hecho de las anteriores obligaciones, de los tiempos anteriores que se están solicitando, razón por la cual, no estoy de acuerdo con la decisión adoptada como ya lo manifesté, por indicaciones del mismo Gobierno Nacional y del mismo Ministro de Trabajo. Es de aclarar que todavía es la fecha de que muchas empresas han solicitado permiso del mismo Ministerio de Trabajo para terminar contratos con determinados empleados, y de pequeñas empresas, entre otras cosas, las cuales el Ministerio de trabajo hasta la fecha no se ha pronunciado al respecto. Lo otro, es respecto a las facultades ultra y extra petita que tiene que su señoría, que tienen los jueces, en instancia, me permito solicitar que el despacho, obvió la notificación ilegal que se presentó por parte del demandante hacia la empresa demandada, quiere decir esto que, no hubo una debida notificación. El despacho dentro de sus mismas facultades, como lo estoy manifestando, ha debido manifestar que se notificará en debida forma a la parte demandada, teniendo en cuenta que en sentencia de la misma Corte Constitucional, la C-420 del 2020, la cual hace un pronunciamiento extenso sobre el Decreto 806 y respecto a la notificación, la misma Corte manifiesta que debe existir un recibo por parte de una entidad o de una empresa certificada, que haya emitido o que haya enviado, perdón, dicha notificación, y cómo lo podemos ver en el presente proceso, no existe dicho envío por la empresa respectiva y legalmente constituida, este envío fue hecho directamente por el apoderado de la parte demandante, a la parte demandada, a Multigranel, razón por la cual, no estoy de acuerdo con que se haya sancionado a mi mandante con qué al pago de todas estas condenas, teniendo en cuenta la ilegalidad de la notificación, si bien es cierto, y el despacho manifiesta en reiteradas ocasiones, qué no sé contestó la demanda, puede todo vale la pena aclarar que dicha demanda fue contestada, pero que fue inadmitida y posteriormente rechazada, que son dos cosas totalmente diferentes porque hace ver como si se hubiera omitido o si hubiera pasado por alto dicha contestación. Teniendo en cuenta lo anterior por la indebida notificación y la inconformidad por la declaratoria que declara nula la terminación del contrato, solicito muy respetuosamente se conceda el recurso de apelación a los honorables magistrados del Tribunal de Cundinamarca, solicito se acceda a dicha solicitud, muchas gracias... ”

5. Alegatos de conclusión. En el tiempo oportuno para hacerlo ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia.

5.1. La parte demandante luego de hacer un recuento procesal, manifiesta que la demandada no adoptó las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, cuando tenía varias posibilidades antes de despedir al actor aduciendo una supuesta justa causa por la pandemia COVID, y es que según sus dichos la



empresa también adeudaba rubros prestacionales inclusive desde antes de la pandemia; y en cuanto a la notificación de la demanda aseguró que esta se hizo de manera correcta cumpliendo a cabalidad lo dispuesto en el D. 806 de 2020.

5.2. La parte demandada básicamente se ratifica en lo expuesto en su recurso de apelación, insistiendo que el despido se realizó siguiendo las directrices del gobierno nacional; además que en el proceso se suscitó una nulidad por indebida notificación.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿es viable o no establecer que la causal establecida en la misiva de terminación del contrato se puede erigir como una justa causa para su finalización?; **2)** ¿procede en esta instancia la solicitud de una nulidad en los términos establecidos en el recurso de apelación?

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo art. 62; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164 y 167.

9. Cuestión preliminar: A pesar de las inconsistencias evidentes en la sentencia de primera instancia, resaltando por ejemplo la condena por aportes a salud y caja de compensación familiar, así como una mala utilización del lenguaje empleando indistintamente los términos nulidad e ineficacia, tomándolos como sinónimos, para concluir que el despido del demandante fue sin justa causa, debiendo recordarse que la consecuencia de declarar la nulidad o ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, conlleva a la reinstalación del trabajador, más no el pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Elucidado lo anterior esta Sala solo cuenta con competencia funcional para pronunciarse estrictamente en relación con los puntos de apelación de la demandada.

Consideraciones

De acuerdo con lo dicho, esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados así:

En este tipo de asuntos, le corresponde a la parte demandante (empleado) acreditar el despido y por su parte al extremo pasivo (empleador) demostrar que las razones expuestas en la misiva de terminación del contrato obedecen a justas causas que habilitan la desvinculación del trabajador; el primer supuesto de hecho se encuentra más que probado, y no fue discutido, por ninguna de las partes; ahora, resta verificar si los motivos dados por la pasiva, eventualmente justifican su decisión unilateral para la extinción de la relación laboral.

Obra a folio 28 del archivo02EscritoDemanda.pdf carta de terminación del contrato de trabajo del siguiente tenor:

Soacha Cundinamarca, julio 17 de 2020

Señor
JOSE FLAMINIO VERGARA SABOGAL
Coordinador de seguridad
Soacha, Cundinamarca.

Referencia: TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Como es de su conocimiento, la economía mundial y por lo tanto la Nacional se han visto afectadas en los últimos años, con una gran competencia económica y el cierre o fusión de grandes compañías.

La nuestra no ha sido ajena a estos cambios, lo cual ha causado daños a las compañías que tradicionalmente utilizaban nuestros servicios, pagando tarifas que permitían el desarrollo adecuada de las mismas.

En recientes días, hemos lamentado, la aparición de un nuevo enemigo mundial EL COVID-19, el cual remató los esfuerzos comerciales y financieros que desarrollaban las compañías, y en particular la nuestra, que sufrió la salida de su facturación de los clientes ANASAC y PROTEICOL, perdiendo de tal forma junto con la salida de DUPONT, MONSANTO y FMC, su capacidad de facturación en un 90%.

Lo anterior hace insostenible la viabilidad de la compañía, colocándola en grandes dificultades para seguir su labor comercial, y presionando de tal forma la reorganización de la misma en todos sus frentes.

Lamentamos informarle, por lo tanto, que a la fecha no podremos seguir contando con su valioso apoyo a Transportes Multigranel S.A., por lo cual procederemos a cancelar su contrato laboral por justa causa.

Por lo anterior le solicitamos acercarse a la oficina de trámites, para reclamar la orden para practicarse su exámen de retiro, la entrega del carnet de identificación de la empresa, la credencial de Escalota y los demás elementos que le hayan sido asignados.

Atentamente,

HUMBERTO DE JESUS GENTHE INSIGNARES
Director Administrativo
TRANSPORTES MULTIGRANEL S.A.

RECIBI: JOSE VERGARA S
CC. 93466324 BTA
FECHA: 17-07-2020
16:00 HORAS.



De la anterior misiva aflora sin mayores esfuerzos que las causas señaladas por la demandada para finalizar el vinculo contractual de índole laboral –recesión económica mundial y la pandemia del COVID19- no se ajustan a ninguna de las justas causas establecidas en el literal A del art. 62 del CST, por medio de las cuales el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, tal como lo consideró la juzgadora de instancia.

Y es que de manera alguna la pasiva puede justificar su decisión amparada bajo la existencia de una crisis económica mundial, o una pandemia como la actual, son circunstancias que no pueden pesar en contra del actor; y en todo caso si decide terminar el contrato, en esos términos, implica que esta sea sin justa causa y por ende haya lugar al pago de la correspondiente indemnización.

Por otro lado, ningún grado de credibilidad merece el argumento traído por el apelante y relacionado con el hecho de que el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo ha autorizado a los empleadores para terminar el contrato de trabajo en razón a la pandemia mundial; porque incluso el mismo apelante reconoce que en la actualidad el Ministerio del Trabajo no ha autorizado los despidos por tal motivo; sumado a ello sí se analiza el contenido de las circulares y conceptos expedidos por el Ministerio de trabajo, en ninguno de estos documentos se encuentra implícita la autorización para despedir a los trabajadores en medio de la pandemia, al contrario se ha propendido por una protección más eficaz dando alternativas flexibles a los empresarios para que conserven el trabajo de sus colaboradores, pero de ninguna manera el mensaje ha sido finalizar las relaciones laborales; para una mejor ilustración se presenta el siguiente cuadro informativo con el contenido de las circulares y concepto emitidos por el Ministerio de Trabajo:

| DOCUMENTO | CONTENIDO |
|---------------------------------------|--|
| CIRCULAR 0021 DEL 17 DE MARZO DE 2020 | Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria; se les recuerda a los empleadores con el fin de proteger el empleo, que pueden hacer uso del trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salarios sin prestación del servicio. |
| CIRCULAR 0022 DEL 19 DE MARZO DE 2020 | Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria; se resalta que le corresponde al juez de la republica establecer la |



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

| | |
|--|--|
| | configuración o no de una fuerza mayor, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración. |
| CIRCULAR 27 DEL 29 DE MARZO DE 2020 | Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas. |
| CIRCULAR 0029 DEL 3 DE ABRIL DE 2020 | Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por COVID-19 las administradoras de riesgos laborales apoyaran a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a COVID – 19. |
| CIRCULAR 33 DEL 17 DE ABRIL DE 2020 | Mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales. |
| CIRCULAR 034 DEL 23 DE ABRIL DE 2020 | Aplicación en el tiempo de los decretos 488 del 27 de marzo de 2020 y 500 del 31 de marzo de 2020: retiros parciales de cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores, aviso con un día de antelación por parte del empleador para la concesión de vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas, entre otras, continúan vigentes hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la emergencia económica, social y ecológica. |
| CIRCULAR 0041 DEL 2 DE JUNIO DE 2020 | Lineamientos respecto del trabajo en casa. |
| CONCEPTO RADICADO 08SE20207417001000008676 | Preservación fuentes de empleo – falta de competencia del Ministerio de Trabajo para determinar si existe o no fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo. |

Así las cosas, la empleadora demandada no logró demostrar la configuración de las justas causas que adujo en el comunicado del finiquito del contrato de trabajo, las que dicho sea de paso son taxativas, pues hasta el momento el legislador colombiano no ha hecho alguna modificación al Código Sustantivo de Trabajo, para adicionar el literal A del art. 62 ib., y con esto incluir varios numerales en donde se señale, que la crisis económica mundial y la pandemia por el COVID – 19 son justas causas para que el empleador pueda terminar unilateralmente el contrato de trabajo, tampoco es cierto, se insiste, que el gobierno nacional haya autorizado a los empleadores para que puedan terminar el contrato de trabajo en razón a la pandemia, ya que, como quedó visto, la prioridad es la conservación del trabajo acudiendo a varias opciones más flexibles con el fin de seguir garantizando los ingresos de los trabajadores, razones suficientes para desestimar su inconformidad en este punto.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En lo que tiene que ver con la posible configuración de nulidad por indebida notificación de la demanda, baste con decir que esta no es la oportunidad procesal para enrostrar tal inconformidad, debido a que para esos fines la demandada había podido presentar un incidente de nulidad en primer grado, y no lo hizo, además que este argumento resulta desprovisto de cualquier posibilidad jurídica, sobre el entendido de que la pasiva si se enteró de la existencia del proceso, ya que procedió con su contestación, diferente es que una vez inadmitida su respuesta, no la subsanó y por tal razón el juzgado tuvo por no contestada la demanda, de manera que tampoco sale avante este tópico.

De acuerdo con lo dicho, resulta forzoso confirmar la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los puntos de apelación.

Costas a cargo de la parte demandada por perder su recurso, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde a lo considerado.

Segundo: Costas a cargo de la demandada, como agencias en derecho inclúyanse la suma de 2 SMLMV.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado