

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

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JULIAN HERNANDO FORERO PAPAGAYO contra EMPRESA ASOCIACIÓN DE AFILIADOS AL ACUEDUCTO RURAL DE SALIBARBA. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00025**-01.

Bogotá D. C. quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el grado de consulta con respecto a la decisión de fecha 18 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Segundo 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 promovió demanda ordinaria laboral contra la empresa demandada con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo; que el último salario fue la suma de \$2.983.000; se reliquiden las prestaciones sociales, los aportes a la seguridad social y la indemnización por terminación del contrato de trabajo; pago de los intereses de cesantías y de las vacaciones de los periodos noviembre de 2014 a noviembre de 2015 y de esta última fecha a noviembre de 2016; sanción moratoria del artículo 65 del CST, actualización y costas.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que celebró un contrato de trabajo con la demandada el 15 de noviembre de 2013 para desempeñarse como administrador, con jornada de lunes a sábado, de 8 a.m. a 5 p.m. de lunes a viernes y los sábados de 8 a.m. a 12 m., aunque por tratarse de un servicio público tenía disponibilidad de 24 horas, incluyendo domingos y feriados; su último salario fue de \$2.735.000 pagaderos quincenalmente; como auxilio de rodamiento o reposición

vehicular le pagaban quincenalmente \$248.000, mientras estuvo vigente la relación de trabajo, el cual tenía la calidad de salario; que entre sus funciones se encontraban las de manejo y retiro de dinero en efectivo de las entidades bancarias o cooperativas y pagos de nómina y a proveedores, retiro de los comprobantes de recaudo en la entidad Cooptenjo, es decir, los ya cancelados por los usuarios a la entidad, visitar constante y permanentemente los diferentes componentes del sistema de acueducto; que ninguna otra persona estaba autorizada para estas funciones, y eso implicó que no pudiera disfrutar de sus vacaciones; que la empresa terminó la relación de manera unilateral; que para la entrega del cargo tuvo que laborar los días 1, 2 y 3 de marzo de 2018; que la persona encargada de entregar los archivos y activos fue la tesorera de la asociación, señora Graciela Munevar; que las prestaciones sociales solo le fueron canceladas el 21 de marzo de 2018; que la empresa no canceló las vacaciones de 15 de noviembre de 2014 a 15 de noviembre de 2015, ni de esta última fecha al 15 de noviembre de 2016; tampoco tuvo en cuenta dentro de salario el auxilio de rodamiento o reposición vehicular y por tal razón liquidó de manera equivocada las prestaciones sociales, ni tuvo en cuenta ese factor para los aportes a la seguridad social.

- 3.** La demanda se presentó el 23 de febrero de 2021; mediante auto de fecha 24 de marzo del mismo año el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá la envió al segundo y este a su turno avocó conocimiento el 12 de abril siguiente y la admitió el 12 de mayo posterior, notificando a la demandada el 6 de agosto de la misma anualidad.
- 4.** La demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, extremos temporales, cargo desempeñado, salario pactado; aclaró que el auxilio de rodamiento no era para retribuir el servicio, sino para mitigar el desgaste del vehículo; señaló que el trabajador sí disfrutó de vacaciones durante la vigencia del contrato de trabajo; que la entrega del cargo se llevó a cabo los días 1, 2 y 3 de marzo de 2018, pero solo durante unas horas cada día sin cubrir la jornada completa; que la liquidación fue pagada de forma correcta; que los soportes de los gastos por rodamiento eran aportados de forma voluntaria por el demandante, pero no era obligatorio hacerlo. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago total, buena fe, compensación,

carácter no salarial del auxilio de rodamiento y/o reposición vehicular, prescripción, falta de legitimidad pasiva, mala fe del demandante; como previas propuso la de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones.

**5.** Con auto de 30 de septiembre de 2021 se tuvo por contestada la demanda, señalándose el 21 de febrero de 2022 como fecha para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS; diligencia que se realizó ese día, y en la cual el juzgado delimitó como problemas jurídicos por resolver los siguientes: si el auxilio de rodamiento o reposición vehicular era o no salario; en caso afirmativo, si había lugar a las reliquidaciones reclamadas; si era viable ordenar el reconocimiento y pago de las vacaciones 2014-2015 y 2015-2016; si correspondía condenar a la sanción moratoria del artículo 65 del CST y la indexación. La audiencia de trámite y juzgamiento se convocó para el 23 de junio de 2022, reprogramada para el 18 de noviembre siguiente, como consta en auto de 28 de julio anterior; realizada en la fecha, en la que se practicaron las pruebas y se dictó el fallo.

**6.** En sentencia proferida el 18 de noviembre de 2022, el juez declaró probadas las excepciones de pago total y no carácter salarial del auxilio de rodamiento y reposición vehicular, así como la de buena fe; absolvió a la demandada y condenó en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma de \$500.000. Como no se interpuso recurso de apelación, se envió el proceso en grado de consulta.

El juzgado empezó refiriéndose a los artículos 127 y 128 del CST; que tratándose de pagos habituales, la destinación real de los mismos es carga probatoria del demandado, y al trabajador solo le corresponde acreditar que los recibió, bajo la premisa de que todo lo que recibe el trabajador se tendrá como salario, salvo que se demuestre lo contrario. Se refirió a los comprobantes de pago que muestran el pago del auxilio de rodamiento, concluyendo que se demostró su habitualidad; pero seguidamente se detuvo en los hechos 10 y 30 de la demanda, en los que el actor precisó la destinación de esos pagos, como cubrir viajes a Zipaquirá y a la CAR y para la gasolina, de lo cual concluyó que tales pagos no eran para retribuir el servicio, ni para enriquecer el patrimonio del trabajador, sino para que cumpliera a cabalidad sus funciones; dejó entrever que también hubo un pacto de exclusión salarial, contemplado en la cláusula segunda del contrato

de trabajo, aunque también sostuvo que ese pacto no era claro. En cuanto a las vacaciones de los periodos 2014/2015 y 2015/2016, empezó manifestando que a la demandada le correspondía demostrar que reconoció esos derechos, refiriéndose a la liquidación final de prestaciones sociales, en la que se reconocieron 2 y 1 día, respectivamente, de las vacaciones de esos periodos; también se refirió a los folios 28 y 29, que están firmados por el actor y de los que se desprende que el actor sí disfrutó de las vacaciones que reclama y que al terminar el contrato solo se le adeudaban las últimas. Y sobre la sanción moratoria, precisó que la liquidación final se pagó el 21 de marzo de 2018, pero las pruebas muestran que no hubo mala fe en la demora, pues la empresa nunca pretendió ocultar o negar las sumas adeudadas y el interregno transcurrido es inferior a treinta días, lapso establecido para el pago del salario, y por ende ese tiempo no es lesivo para los intereses del trabajador. Citó en su apoyo la sentencia radicada 34.499 de 2009.

7. Recibido el expediente digital por la Sala, se admitió la consulta, mediante auto de 5 de diciembre de 2022; luego, mediante providencia de 13 siguiente, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual los allegó la demandante.

En sus alegatos tal apoderada insiste en el carácter salarial del auxilio de rodamiento o reposición vehicular permanente, que el empleador maquilló para restarle esa condición; cuestiona que el juez haya interpretado mal las respuestas dadas por el actor en el interrogatorio de parte, respecto de esos pagos; resalta que ese auxilio se incrementaba en la misma proporción del salario, lo que reafirma su naturaleza salarial, aparte de que la empresa nunca lo consideró un auxilio de transporte. Por consiguiente, atendida esa calidad, es procedente la reliquidación de prestaciones sociales y de los aportes a seguridad social. Sobre las vacaciones, dice que el actor no las disfrutó; que nunca se ausentó de sus labores más de una semana, jamás le nombraron reemplazo; aclara que el dinero reconocido por este concepto fue pagado pero nunca disfrutó el descanso.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se emprende el estudio en sede de

consulta de la sentencia proferida por el juzgado de primera instancia, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante y este no la apeló. Tal grado jurisdiccional es manifestación del principio protector del Derecho de Trabajo y por lo mismo en la revisión de la sentencia el Tribunal no tiene restricciones ni limitaciones de ninguna índole, dado que el objeto del mencionado grado es precisamente evitar que se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

En consecuencia, pasará a examinarse cada una de las pretensiones de la demanda y los hechos en que se sustentan, y en esa revisión se determinará si el juez tuvo razón al absolver a la demandada y negar los reclamos del trabajador.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* analizar si los pagos por concepto de auxilio de rodamiento o reposición vehicular permanente tienen carácter salarial, y si los mismos deben tenerse en cuenta para liquidar prestaciones sociales, vacaciones, aportes de seguridad social e indemnización por terminación del contrato de trabajo; y *ii)* establecer si el demandante tiene derecho a la compensación de las vacaciones de los periodos 2014-2015 y 2015-2016; *iii)* dilucidar si la demandada debe ser condenada a la sanción moratoria por el pago tardío de la liquidación de prestaciones sociales, o si se mantiene la absolución del juzgado.

Sea preciso advertir que se encuentra probado y no es materia de discusión dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes intervinientes, los extremos temporales del 15 de noviembre de 2013 al 28 de febrero de 2018, el cargo desempeñado por el demandante como administrador, la terminación unilateral del contrato de trabajo con el pago de la indemnización respectiva.

Sobre el primer punto de discordia, interesa señalar que el juez consideró que el auxilio de rodamiento no tenía naturaleza salarial, por las razones que ya se expusieron en otra parte de esta providencia, al copiar los sustentos de dicha decisión, por lo que resulta redundante volverlo a repetir ahora, pues ello además de alargar innecesariamente la providencia, resulta tedioso desde el punto de vista estilístico y ajeno a la agilidad y fluidez que debe orientar las providencias judiciales, evitando, eso sí, que el ánimo de concisión

comprometa el deber de justificación total, integral, completa y omnicomprendiva.

En el proceso se acreditó que la empresa pagaba mensualmente al actor el mencionado auxilio o rubro, tal como se desprende de los hechos 9, 10 y 11 de la demanda y de las respuestas de la demandada a esos hechos, en especial el 9º. Además de lo anterior, se anexaron a la demanda varios de los comprobantes de pago por dicho concepto de los años 2016, 2017 y 2018. Se destaca, desde ahora, que siempre se pagó la misma suma: \$124.000 quincenales, o \$248.000 mensuales, de modo que no tiene ningún asidero el planteamiento de la abogada del actor cuando aduce que dicho auxilio se incrementó anualmente en la misma proporción que el salario, pues las pruebas, según entiende e interpreta el Tribunal, muestran justamente lo contrario.

El artículo 127 del CST define el concepto de salario y expresa que está constituido no solo por la remuneración ordinaria sino todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio "*sea cualquiera la forma o denominación que se adopte*" como sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas o comisiones. A su turno, el artículo 128 *ibídem*, define lo que no es salario, para lo cual utiliza las nociones de ocasionalidad y mera liberalidad en su recepción por el trabajador; describe varios rubros, y agrega que no es salario "*lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes*". Tampoco es salario, prosigue la norma, "*los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad*".

Así las cosas, de conformidad con lo establecido en los citados artículos 127 y 128, es dable colegir que constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como **contraprestación directa del servicio**; en lo que tiene que ver con los pagos hechos por el empleador, son salario, en principio, los que se entregan habitualmente, y no lo son si ellos se realizan de manera ocasional o no se encaminan a enriquecer el patrimonio del trabajador ni son

para su beneficio, sino para el desempeño cabal de sus funciones, como medios de transporte, entre otros, como de forma diáfana lo consagra el artículo 128 antes citado. Quiere la Sala recalcar que cuando se trata de pagos que reúnen las últimas características reseñadas, estos, aunque sean habituales, no tienen la connotación de salario. En ese orden de ideas, es de interés escudriñar el objeto del pago y la necesidad que este satisface, pues si no son para su beneficio directo, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, es dable colegir que no tienen carácter salarial.

Los pagos que por concepto de rodamiento y reposición vehicular recibía el demandante cada quincena tuvieron como objeto compensar los recorridos que él hacía en la red del acueducto, así como los viajes a Zipaquirá para asuntos relacionados con la Cámara de Comercio o ante la CAR, y el auxilio era *"para esos temas y mantenimiento del carro"*, como manifiesta en el hecho 30 de la demanda, para lo cual la empresa, según dice el trabajador, le solicitaba los recibos de gasolina y los gastos, es decir, tenía que justificar la plata de ese rodamiento. En el interrogatorio de parte el actor manifiesta que salía a hacer recorridos en su vehículo a los nacederos, a la red, a diligencias bancarias; que el dinero que recibía por el referido concepto era porque tenía que ir a Zipaquirá, para la gasolina y el mantenimiento del carro, y por eso tenía que acompañar los soportes respectivos. Así entonces, para la Sala es claro que esos pagos no tienen condición salarial, pues su reconocimiento, pese a ser habitual, fijo y permanente, no se destinaba a retribuir el servicio, ni a enriquecer el patrimonio del trabajador, sino a compensar el desgaste de su vehículo particular, que utilizaba para diligencias de la empresa, y para reponer los gastos en gasolina o combustible en que pudiera incurrir.

Debe la Sala añadir que en casos como estos no es necesario que las partes realicen un pacto de exclusión salarial, porque la condición no salarial del pago deviene directamente de la ley y se sustenta en su destinación final, que no es retribuir el servicio personal, ni favorecer el patrimonio del trabajador.

Cabe recordar que en los términos del artículo 193 del CGP la confesión hecha en la demanda por el apoderado judicial es válida, de suerte que lo dicho en esta pieza en cuanto a la explicación sobre el origen del pago, tiene tal calidad. Y se reafirma con lo manifestado por el actor en el interrogatorio de parte, aserciones que, dicho sea de paso, no aparecen infirmadas por ninguna prueba del proceso. De manera que al estar plenamente acreditada la finalidad de ese pago, no se

muestra descabellada la conclusión de no tener naturaleza salarial.

Lo dicho es suficiente para confirmar la decisión de primera instancia en este tópico, y ello lleva a que por sustracción de materia tampoco sea viable la reliquidación de prestaciones sociales, de la indemnización por despido, de los aportes a seguridad social y de las vacaciones, que el actor reclama y que dependían de que se tuvieran los pagos de rodamiento como salario.

En cuanto a las vacaciones de los periodos 2014-2015 y 2015-2016, es dable entender que el demandante reclama su compensación, pues, según sostiene en los alegatos, fueron pagadas pero no disfrutadas. Es claro que si el trabajador afirma no haber recibido un derecho, ello impone al empleador demandado la carga probatoria de demostrar que sí lo reconoció, y en esto tiene razón el juez. Sentado lo anterior, considera la Sala que la empresa cumplió con su carga probatoria de acreditar el reconocimiento y pago de las vacaciones reclamadas, como se desprende de los documentos de folios 27 y ss, pues allí constan, no solo la suma que se pagó, sino los días de salida y de regreso a sus labores, sin que aparezca demostrado que a pesar de esas leyendas, las situaciones descritas no se cumplieron o se quedaron escritas pero no se manifestaron en la realidad, pero aquí ello no se acreditó, carga probatoria que le incumbía al actor. A este respecto, no puede perderse de vista que las referidas pruebas documentales fueron aportadas por el demandante en el libelo, aspecto que tiene relevancia jurídica y probatoria, de acuerdo con lo previsto en el antepenúltimo inciso del artículo 244 del CGP, que dispone: *“La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad”*.

Como se dijo, el demandante allegó esos documentos, en los que consta la fecha en que empezó el disfrute de las vacaciones y cuándo terminó, sin que hiciera ninguna objeción o glosa sobre ese contenido claro y palmario, ni aclarara que lo allí señalado no era cierto. De modo que ante ello, la Sala puede deducir que las vacaciones se disfrutaron en las fechas relacionadas en los documentos, sin que tal circunstancia aparezca desmentida por el hecho de que en la liquidación final se hayan reconocido dos días pendientes de las vacaciones 2014/2015, y un día de las del período 2015/2016, pues esta información, a lo sumo, permitiría colegir que esos días quedaron pendientes de disfrute en esos interregnos.

Por consiguiente, es este tópico también se confirma lo resuelto por el juzgado.

Frente a la indemnización moratoria, es dable entender que el reclamo se hace por el pago tardío de la liquidación, pues se sustenta en que mientras el contrato terminó el 28 de febrero de 2018, el pago se hizo solo el 21 de marzo de dicho año. El juzgado consideró que la conducta de la empresa estuvo revestida de buena fe, pues no ocultó lo que debía y el pago lo hizo antes de un mes, es decir, antes del período de un mes establecido legalmente para el pago del salario; citó y se apoyó en la sentencia 34.499 de la Sala de Casación Laboral.

Pare responder a este punto, es necesario recordar que tal sanción, como lo señaló el juez no es de imposición automática ni procede de manera inexorable en todos aquellos casos en que resulten a cargo del empleador saldos por salarios o prestaciones sociales o se paguen tales prestaciones un tiempo después de terminado el contrato, pues al tener una connotación punitiva es menester determinar si su conducta estuvo revestida de buena fe. Es decir, implica el estudio de las justificaciones expuestas por el empleador para omitir el pago completo o tardío de lo adeudado.

Es pertinente recalcar que al artículo 65 del CST dispone que la sanción se causa por no pagar las prestaciones o salarios a la "*terminación del contrato*", de donde surge de forma prístina e inequívoca que la obligación del empleador es pagar dichos derechos en ese momento. Lo anterior no quiere decir, sin embargo, que en aquellos casos en que no se haga el pago en ese término, se cause la sanción de manera irremediable, porque ello implicaría una imposición automática, que la jurisprudencia ha vedado, lo que impone el deber de analizar las razones expuestas por la deudora para justificar la demora. Incluso la Sala de Casación Laboral ha señalado que si por razones administrativas o de otra índole, debidamente demostradas, transcurre un número de días entre la terminación del vínculo y el pago, puede exonerarse de la sanción si se aduce y se acredita que tales trámites eran indispensables e impedían el pago inmediato, o por cualquier otra situación que pueda justificar la tardanza.

Pero tales razones no las encuentra el Tribunal en el presente caso. Entre una y otra fecha transcurrieron 21 días, sin que aparezcan motivos que justifiquen la demora. La tesis invocada por el juez en cuanto a que ese período es inferior a la del pago de sueldos, es inadmisibles, porque es clara la Corte en que el pago de la liquidación final tiene que ser inmediato, ya que es la ley la señala el momento en que debe hacerse, y para disculpar esa obligación es menester que se demuestren circunstancias excepcionales y especiales que justifiquen la demora,

que aquí no se han probado. Además, en este caso la remuneración se pagaba quincenal y no mensual, de modo que el planteamiento del juzgado, antes señalado, resulta deleznable.

No ha señalado la jurisprudencia un tope temporal para que se empiece a causar la sanción, ya que ello dependerá de las particularidades específicas de cada caso y situación; y aquí, se repite una vez más, no se encuentran demostradas razones plausibles para la demora.

La sentencia aludida por el juez (Rad. 34.499 de 22 de julio de 2009) no considera la Sala que tenga el alcance que este le atribuye; por el contrario, la referencia a 21 días de salario en esa providencia, se enmarcó en que ese fue el número de días que supuestamente no se habían incluido en la liquidación de prestaciones sociales del trabajador demandante, supuesto que difiere claramente de lo ocurrido en el presente caso, en que se reclama por el pago después de 21 días de la liquidación del actor.

Por lo tanto, se revocará parcialmente la sentencia del juzgado en el reseñado punto. Pero al examinar lo que debe concederse, se observa que el demandante devengó un salario superior al mínimo legal, por lo que la regla que debe aplicarse es la prevista en el inciso 1 del artículo 65 del CST, con la modificación introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, es decir la sanción por dos años, siempre que la demanda se presente dentro de los dos años siguientes a la terminación de la relación. En el *sub lite*, el contrato terminó el 28 de febrero de 2018 y la demanda se presentó en 2021, es decir mucho después de los dos años. En este supuesto, lo que se causa son los intereses moratorios a la tasa más alta certificada por la Superfinanciera, sobre las sumas reconocidas por cesantías y primas de servicios, desde que terminó el contrato hasta el día anterior a la fecha del pago (1 al 20 de marzo de 2018), como lo señaló la Corte en fallo de mayo 6 de 2010, radicado 36.577. Igualmente se ordenará la actualización de esa condena desde marzo 21 de 2018 hasta que se paguen los intereses. Hechas las operaciones de rigor, tomando en cuenta la tasa de interés moratorio de la Superfinanciera correspondiente a marzo de 2018 (29.02%) y teniendo en cuenta que el valor adeudado por cesantías y primas de servicios es de \$911.666,64, como consta en la liquidación final, el resultado total a pagar por este concepto es de \$926.364,33.

Así queda revisada la sentencia.

Sin costas en esta instancia por tratarse del grado de consulta. Las de primera se imponen a la demandada en un 25% pues solamente prosperó una de las pretensiones; en ese sentido queda sin piso la condena, por este concepto, que el juez impuso al demandante.

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: REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia de fecha 18 de noviembre de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de JULIAN HERNANDO FORERO PAPAGAYO contra EMPRESA ASOCIACION DE AFILIADOS DEL ACUEDUCTO RURAL SALIBARBA, en tanto absolvió de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, en su lugar condena a dicha sanción, consistente en el pago de intereses moratorios desde el 1 al 20 de marzo de 2018, a la tasa más alta certificada por la Superintendencia Financiera, sobre las sumas que pagó la demandada por cesantías y prima de servicios, o sea la suma de \$926.364,33; y la actualización de esa suma desde el 21 de marzo de 2018 hasta que se haga el pago, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia en lo demás.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia. Las de primera como se dijo en la parte motiva.

**CUARTO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



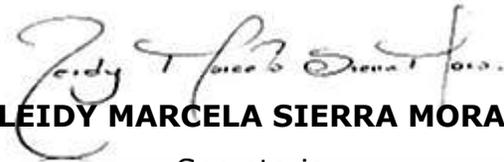
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria