



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 036

Audiencia número: 467

En Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 229 del 25 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por KATERINE ROSERO ESTRADA contra la CORPORACION MI IPS OCCIDENTE.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado de la actora al formular alegatos de conclusión ante esta instancia manifiesta que se probaron la existencia de dos relaciones laborales entre las partes, la prima del 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019 y la segunda del 20 de agosto de 2019 al 06 de



septiembre de esa anualidad, Debiéndose mantener la condena impuesta por acreencias laborales, incluidas las moratorias porque no la parte pasiva no actuó de buena fe.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0397

Pretende la demandante que se declare que existió una relación laboral con la demandada, desde el 17 de mayo de 2018 hasta el 16 de mayo de 2019, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior año, para desempeñar el cargo de Médico de servicio social obligatorio en la IPS Timbío. Solicitando el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria e indemnización por despido injusto.

En sustento de esas peticiones anuncia que el 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019, celebró contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año con la CORPORACION MI IPS OCCIDENTE, bajo la modalidad de labores asistenciales en el IPS TIMBIO, desempeñando el cargo de Médico con el fin de prestar el servicio social obligatorio y así cumplir con uno de los requisitos para obtener su autorización para el ejercicio de esa profesión. Percibiendo una remuneración de \$3.203.100, más \$448.500 que eran ingresos no salariales, cumplimiento un horario de 8 horas diarias de lunes a sábado. Que no se le han cancelado las prestaciones sociales, ni los descansos obligatorios, tampoco se hizo los aportes a la seguridad social integral.

Que, en el mes de junio de 2020, solicitó el pago de sus acreencias laborales, la que tuvo respuesta negativa, aduciendo inexistencia de recursos.

Que el 20 de agosto de 2019, la misma entidad demandada contrata a la actora a través de contrato individual de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de Coordinador Médico en la IPS TIMBIO. Pactándose una jornada laboral máxima de 6 horas diarias y 36 semanales, de lunes a sábado de 6.20 a.m. a 1.p.m., una remuneración de \$2.469.900, más \$617.500 por concepto de ingresos no salariales, que en la realidad constituyen factor



salarial. Contrato que se pactó por 48 días, es decir, hasta el 06 de octubre de 2019. Pero se dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador el 06 de septiembre de 2019, es decir, antes de la expiración del plazo fijado.

Que el período comprendido entre el 20 de agosto de 2019 al 06 de septiembre de esa anualidad, tampoco se le pagó a la demandante las prestaciones sociales y descansos obligatorios, las vacaciones, ni se hizo el pago de los aportes a la seguridad social integral. Adeudándole además la indemnización por despido injusto.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad demandada a través de mandatario judicial da respuesta manifestando que con la actora se suscribieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero de ellos del 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo del 2019, el segundo del 20 de agosto de 2019 al “06 de septiembre de 2019”. El primero para ocupar el cargo de Médico de Servicio Social Obligatorio y el segundo como Médico General. Pactándose \$3.203.100 como remuneración para la primera vinculación y \$2.469.900 para la segunda. Sin que se pueda entender que el beneficio denominado: auxilio extralegal, reconocido de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador sea factor salarial sobre el cual liquidar las prestaciones sociales.

En cuanto al pago de los aportes y demás acreencias laborales que se reclama, expresa que no se cancelaron debido a la difícil situación económica que atraviesa el sector salud, como consecuencia de la intervención de Saludcoop EPS, entidad con la que se tenía relaciones contractuales y por eso hay acreencias pendientes de pago.

Bajo los anteriores argumentos se opone a las pretensiones, donde el no pago oportuno de las prestaciones sociales no es por un actuar de mala fe, sino que obedece a la situación económica coyuntural, donde no procede de manera automática la indemnización moratoria, como tampoco la indemnización por despido porque a la actora se le notificó que el contrato terminaba por expiración del término inicialmente pactado.



En su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: prescripción, legalidad y capacidad del empleador para dar por finalizado el contrato de trabajo suscrito a término fijo y en su calidad de empleador decide no prorrogar la relación laboral a su finalización, carácter no salarial de las prestaciones o prima extralegales concedidas a mera liberalidad por parte del empleador, imposibilidad de la ejecución del objeto social por parte del empleador, inaplicabilidad de la sanción: indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en función de la ausencia de dolo y mala fe y, por último, la genérica.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que la operadora judicial decide:

- Declarar la existencia de dos contratos de trabajo a término fijo, vigentes, el primero de ellos desde el 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019, que terminó por vencimiento del plazo pactado y el segundo del 20 de agosto de 2019 al 06 de septiembre de 2019, que terminó sin justa causa, suscritos entre la actora como trabajadora y Mi Corporación IPS Occidente como empleador.
- Condenar a la sociedad demandada a tener como factor salarial para todos los efectos, la suma de \$448.500 en el primer contrato y \$617.500 para el segundo contrato.
- Condenar a la entidad demandada a pagar las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización moratoria. Liquidando cada contrato. Además, de la indemnización por despido injusto del último contrato.
- Absolver a la demandada de las demás pretensiones.

Conclusión a la que llegó la A quo al encontrar que se aportaron los dos contratos de trabajo a término fijo que unió a las partes, que la discusión se da sobre lo que se ha denominado: “componente salarial”, donde de acuerdo con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que todo lo que recibe el trabajador como contraprestación, es salario y que el artículo 128 de la misma obra, establece las excepciones a lo que se debe entender



por salario, como es, que el valor que reciba el trabajador que no remunera el servicio prestado. Donde el empleador tiene la carga probatoria de demostrar que esos pagos no son salario, como lo ha expuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en precedentes que cita. Que, en este caso, solo se aportó los contratos de trabajo y contiene la cláusula de no componente salarial pero el trabajador podía escoger uno cualquiera de los beneficios que allí se indica, pero no se tiene claridad sobre la naturaleza y destinación de ese beneficio, por lo tanto, no se demostró que esos pagos no tuvieran la finalidad de remunerar el servicio prestado.

Procede a la liquidación de las acreencias laborales, teniendo como factor salarial, esos valores y que corresponde a cada uno de los contratos laborales, sin que hubiese prosperado la excepción de prescripción.

En cuanto a la indemnización por despido, toma la A quo la literalidad del segundo contrato de trabajo, que fue pactado por 48 días, sin que se hubiese acompañado copia del preaviso para dar por terminado el contrato, por lo tanto, lo afirmado por la parte demandada no tiene eco probatorio.

Accede a la indemnización moratoria, porque la parte demandada se ha justificado en la crisis económica, que no logra demostrar, esto es las contrataciones con las EPS que dice fueron intervenidas, donde la situación económica de la empresa no exonera al empleador del pago de las obligaciones laborales.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la parte demandada formula el recurso de alzada, argumentando que, frente al carácter no salarial, hay pagos que no fueron retributivos del servicio y por lo tanto, no deben incluirse al pagar y liquidar las prestaciones sociales, sino que éstos se encuentra en concordancia con lo que dispone el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Insiste en que el no pago de las prestaciones sociales obedece a su situación económica ante la contratación que tenía contras EPS que



fueron intervenida, por ello hay justificación, sin que se haya pretendido el desconocimiento de los derechos.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Conforme a los argumentos de alzada, observa esta Sala de Decisión que no es materia de discusión que a las partes las unió dos contratos de trabajo a término fijo, por lo tanto, inicialmente se abordara el tema si lo que se debe entender por factor salarial a fin de establecer si el beneficio que ha reconocido la demandada a favor de la actora tiene el carácter salarial y la incidencia en las prestaciones sociales y si hay lugar a revocar la indemnización moratoria impuesta a la demandada.

Establece el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, lo siguiente:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.

De otro lado, el artículo 128 de la misma obra, establece:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y 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 las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni 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.”.

Sobre esta temática, también resulta relevante traer a colación la sentencia C-710 de 1996, mediante la cual la Corte Constitucional, hizo la siguiente apreciación:

“La definición de lo que es factor salarial, corresponde a la forma como se desarrolla el vínculo laboral, y no a la existencia de un texto legal o convencional que lo consagre o excluya como tal, pues todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, sin importar su denominación, es salario. En esta materia, la realidad prima sobre las formalidades pactadas por los sujetos que intervienen en la relación laboral. Por tanto, si determinado pago no es considerado salario, a pesar de que por sus características es retribución directa del servicio prestado, el juez laboral, una vez analizadas las circunstancias propias del caso, hará la declaración correspondiente. El artículo se limita a establecer que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente, y por mera liberalidad recibe el trabajador, y a señalar algunos ejemplos de esos conceptos. Definición que no desconoce norma alguna de la Constitución, ni impide que se pueda reclamar ante el juez competente, el reconocimiento salarial de una suma o prestación excluida como tal, cuando, por sus características, ella tiene por objeto retribuir el servicio prestado. En caso de que los regímenes salariales desconozcan la norma, y, por ende, se cree una desigualdad, lo lógico es demandar esos regímenes y, no el artículo que se acaba de analizar, pues él se limita enunciativamente a determinar que sumas no son salario. Sin que ello implique que, en casos concretos, el juez, una vez analizadas las circunstancias que rodean el caso puesto a su consideración, concluya que determinadas sumas de dinero que recibe el trabajador, a pesar de estar excluidas como factor salarial lo son, en razón al carácter retributivo de la labor prestada. Nada obsta para que el legislador, en relación con determinadas prestaciones, establezca que ellas, a pesar de no ser salario, se consideren como tal, para asignarle determinados efectos.”

Debe precisarse además que nuestro órgano de cierre en Sentencias SL12220-2017, SL1437-2018, SL5159-2018, reiteradas en la SL5146-2020, precisó que es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias.

De acuerdo con las normas y precedentes citados, debe entenderse por salario *“todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, sin importar su*



denominación” y dejara de ser salario, lo opuesto, es decir, el valor que recibe el trabajador que no retribuye el servicio. Pero corresponderá al empleador demostrar que el valor cancelado, independiente de la denominación que le asigne, no es para retribuir la labor del trabajador.

Descendiendo al caso que nos ocupa, encontramos que al pdf 01 folio 12, se acompaña un ejemplar del contrato suscrito entre las partes y que rigió del 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019, que en la cláusula séptima se dispuso:

“Pagos no constitutivos de salario. Las partes expresamente y por mutuo acuerdo, determinan que no constituye salario en dinero o en especie para todos los efectos legales y liquidaciones salariales o de prestaciones sociales que tengan lugar, las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII t IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales que hayan acordado o se lleguen a establecer por la Asamblea, la Junta Directiva o la Administración de el empleador, o a través de circulares reglamentarias o comunicados tales como: la alimentación, habitación o vestuario, educación,, vivienda, las primas extralegales de vacaciones, prima de navidad, y las siguientes bonificaciones; bonificación por vacaciones, bonificaciones ocasionales, bonificación por retiro, bonos o cheque de plan de beneficios extra salariales adicionales, bonificación especial, bonificación de asociados, bonificación quinquenal, ni los ajustes que sobre las mismas se efectúe, y demás conceptos de índole extralegal que por voluntad del empleador sean entregados al trabajador, al que la participación de utilidades, toda vez que las mismas no constituyen retribución directa ni directa del servicio prestado por el trabajador.”

Además, la cláusula octava, consagra:

“Ingresos no salariales: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, las partes han acordado que el trabajador recibirá del empleador como beneficio de carácter extralegal, no constitutivo de salario, de manera unilateral y por meda liberalidad un auxilio extrasalarial, consistente en cualquier de los siguientes benéficos a elección del empleado:



- A) Auxilio de rodamiento ()
- B) Cotizaciones voluntarias a pensión ()
- C) Bonos sodexco ()

El beneficio indicado con anterioridad, tendrá un valor de cuatrocientos cuarenta y ocho mil quinientos pesos mcte (\$448.500)

Parágrafo primero: el pago del beneficio extralegal que haya escogido el trabajador se extenderá durante el período de vacaciones disfrutadas, incapacidades transitorias y licencias de maternidad y paternidad. Parágrafo segundo: cualquiera de los beneficios extra salariales de que trata la presente cláusula y que haya sido escogido por el trabajador se reconocer por mera liberalidad del empleador y en tal sentido no constituye salario, ni tendrá incidencia alguna para efectos salariales, prestacionales, indemnizatorios o parafiscales, como tampoco serán constitutivos de base salarial para liquidación de recargos nocturnos, trabajo en dominicales y festivos. De igual manera el Empleador y Trabajador reiteran que todo beneficio diferente al aquí pactado, tales como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, auxilios, beneficios en materia de transporte, alimentación, habitación, educación, vivienda, pagos efectuados por concepto de elementos de trabajo o medios para su cabal desempeño, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otro en especie o dinero, no tendrán incidencia salarial, prestacional, indemnizatoria o parafiscal. Parágrafo tercero: Toda vez que los beneficios reconocidos en la presente cláusula se otorgaran por mera liberalidad del empleador, y por su naturaleza se entienden extrasalariales y cualquier modificación en los mismos no se entenderá como desmejora de las condiciones laborales. Parágrafo cuarto: el trabajador reconoce que el beneficio por él escogido tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de él y su familia al ser otorgado de forma extralegal por el empleador, y por tal razón no retribuye en momento alguno de forma directa ni indirecta la prestación del servicio.”

Al tenor del contrato individual de trabajo, las partes si bien pactaron que el trabajador recibiría unos beneficios por mera liberalidad del empleador que no constituyen factor salarial, enunciándose en el contrato unas opciones que tendría que escoger la demandante, esto es: **auxilio de rodamiento, o cotizaciones voluntarias a pensión, o bonos sodexco**



por y cualquiera de las tres recibiría la suma de \$448.500. Sin que en ese documento se haya indicado la opción tomada por la demandante.

De otro lado, no es materia de controversia el pago que se hizo de esa suma, como se acredita con las copias de comprobantes de pago, pero correspondía a la parte demandada, primero, demostrar que esas opciones que le presentaba a la demandante no tenían como finalidad la retribución del servicio prestado, omisión probatoria que conlleva a entenderse que ese “ingreso no salarial” de \$448.500, pactado en el contrato a término fijo que rigió del 17 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019, si fue remunerativo del trabajo realizado por la demandante. Como acertadamente lo concluyó la A quo.

A la misma conclusión, se llega en relación con la otra vinculación que suscribieron las partes el 20 de agosto de 2019 (pdf. 01 fl. 21), donde el ingreso no salarial era de \$617.500, cuya literalidad es igual al contrato anterior, pero ofrece otra alternativa al empleador al trabajador, esto es, que a parte de los bonos sodexho, aportes a pensiones, auxilio de rodamiento, se en cuenta *“cualquier otro beneficio de naturaleza extrasalarial, que adopte el Empleador por mera liberalidad”*, sin que se señale cual escogió la demandante, pero independiente de la opción seleccionada, era deber del empleador acreditar que realmente con ese pago no se remuneraba el servicio, omisión probatoria que conlleva a calificar la suma de \$617.500 como factor salarial y con ello la incidencia en el pago de las prestaciones sociales.

El otro punto de discusión es la condena impuesta a la demandada por indemnización moratoria, argumentando la parte recurrente que no ha actuado de mala fe, sino que el no pago de las acreencias laborales a la demandante obedeció a la crisis financiera del sector salud, debido a los contratos que tenía esa IPS con algunas EPS que fueron intervenidas.

Para dilucidar el problema jurídico, partimos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que impone al empleador la obligación de poner a disposición del trabajador a la terminación del contrato, todos los salarios y prestaciones sociales causados durante la vigencia de esa relación laboral, so pena de sancionarlo con un día de salario por cada día de retardo. Indemnización que no tiene aplicación automática, por lo tanto, es necesario



analizar cada caso en particular, que, en el presente, la parte pasiva argumenta la crisis económica. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia 36.182 del 27 de febrero de 2013, expuso:

“En todo caso, la Sala ha sostenido reiteradamente que la sola presencia de dificultades económicas, de liquidez, o de solvencia, no son situaciones que aparezcan la exoneración forzosa de la sanción moratoria, de manera que la enunciación hecha por la censura refiriéndose a tales problemas no es suficiente para derribar la conclusión del Tribunal de no encontrar que la conducta de la empleadora estuviera revestida de buena cuando no pagó las prestaciones sociales entre la fecha de terminación del contrato y la de aprobación del acuerdo de reestructuración.

En sentencia de 22 de febrero de 2017, radicación 45.211, se dijo:

“(…) pues la jurisprudencia de esta Corporación ha venido sosteniendo que el estado de insolvencia económica o iliquidez del empleador, por sí solo, no lo exonera de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., por cuanto, incluso en estos eventos, el patrono puede ejecutar actos contrarios a la buena fe en el no pago de acreencias adeudadas a los trabajadores a la terminación del contrato, por lo que es necesario que se encuentren debidamente acreditadas las razones atendibles del incumplimiento del patrono para, de esta manera, predicar su buena fe (ver sentencias CSJ SL, 18 sep. 1995, Rad. 7393, CSJ SL, 3 may. 2011, Rad. 37493 y CSJ SL, 14 agos. 2012. Rad. 37288).”.

En providencia radicado 83444, sentencia SL 845 de 2021, esa Corporación hizo el siguiente pronunciamiento:

“Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.

Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
KATERINE ROSERO ESTRADA
Vs/. CORPORACION MI IPS OCCIDENTE
RAD:76001-31-05-003-2022-00338-01

empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente”

Retomando el argumento expuesto al formular la alzada, esto es, la situación económica de la demandada porque al parecer tenía contratos con entidades prestadoras del servicio que fueron intervenidas, hecho que no tiene eco probatorio, dado que no se aportó al plenario, prueba que demostrarse ese estado de iliquidez, ni como lo dice el precedente citado, que se hubiese realizado gestiones algunas para lograr sanear las obligaciones laborales con la demandante, donde ella no puede soportar “*los riegos o pérdidas de la empleadora*”, por lo tanto, al no haberse demostrado causales justificativas que conllevaran a la demandada a la exoneración de la indemnización moratoria, se mantiene la decisión de ésta.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por el apoderado de la parte actora como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 229 del 25 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
KATERINE ROSERO ESTRADA
Vs/. CORPORACION MI IPS OCCIDENTE
RAD:76001-31-05-003-2022-00338-01

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

Rad. 003-2022-00338-01