



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 119

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 19 DE SEPTIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2021 00148 01.

DEMANDANTE(S) : MELQUI ALEXIS PUERTO RODRIGUEZ.

DEMANDADO(S) : SERVICIOS FUNERARIOS BOYACA S.A.S.- SERFUNBOYACA SAS -

FECHA SENTENCIA : SEPTIEMBRE 19 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 20/09/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 20/09/2022 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	152383105001-2021-00148-01
DEMANDANTE	:	MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ
DEMANDADOS	:	SERVICIOS FUNERARIOS DE BOYACÁ SAS - SERFUNBOYACÁ SAS-
MOTIVO	:	CONSULTA DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM.177
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO A DECIDIR:

El grado jurisdiccional de consulta de la sentencia del 21 de junio de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ, a través de apoderado judicial, el 21 de junio de 2022, presentó demanda en contra de SERVICIOS FUNERARIOS DE BOYACÁ SAS -SERFUNBOYACÁ SAS-, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia entre el 01 de marzo de 2008 y el 16 de diciembre de 2020 que terminó por despido indirecto del demandado y que, como consecuencia de ello, se condene al pago de todas las prestaciones sociales a que tiene lugar, generadas durante ese periodo, esto es, reajuste salarial, recargos y horas extras laboradas, así como el respectivo reajuste de todas las prestaciones

sociales, la indemnización por despido injusto y la sanción por no pago de prestaciones, artículos 64 y 65 del C.S.T.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ celebró contrato de trabajo verbal a término indefinido con SERFUNBOYACÁ S.A.S, para desempeñar el cargo de celador en la calle 9 N° 24-64 donde se encontraba funcionando una sala de velación de propiedad de la empresa demandada, a partir del 01 de marzo de 2008.

2.- Desde esa data, recibió órdenes de ELIECER TOBÍAS RODRÍGUEZ, gerente y representante legal de la empresa demandada, con quien se comunicaba para la prestación del servicio de celaduría, cumpliendo un horario comprendido entre las 06:00 pm y las 06:00 a.m.

3.- Desde el año 2012, el demandante fue víctima de persecución por parte del empleador, año en el que se desconoció el cargo para el cual fue contratado y se nombró como auxiliar de servicios funerarios nocturnos en la misma empresa, sin que haya variado el tipo de vinculación laboral, ni mejorado la escala salarial.

3.- El horario de trabajo debía iniciar a las seis de la tarde y era su obligación realizar las labores a que hubiera lugar, de acuerdo a las exigencias del trabajo y los servicios fúnebres requeridos, hasta el día siguiente a las seis de la mañana; sin embargo, en algunas oportunidades el horario de trabajo debía realizarse en diferentes horas, pero ello se compensaba de mutuo acuerdo entre las partes.

4.- El último salario devengado por el trabajador correspondía a \$1.800.000.

5.- El día 16 de diciembre de 2020, el demandante dio por terminado su relación laboral, pues debido al acoso y persecución de que era víctima tuvo que presentar su carta de renuncia y la liquidación se hizo sin tener en cuenta la variación salarial.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama en providencia del 24 de junio de 2021.

2.- Corrido el traslado a la demandada, SERFUNBOYACA S.A.S., dio respuesta a la demanda, oponiéndose en su integridad a las pretensiones de la misma. Para el efecto, señaló que al trabajador sí se le contrató por el periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2008 al 29 de marzo de 2009 mediante CONTRATO VERBAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO y el día 01 de marzo de 2009 se suscribió entre las partes CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO para el cargo de COORDINADOR DE SERVICIOS NOCTURNO cancelándosele en su integridad la totalidad de las prestaciones sociales con recargos incluidos.

Precisó que durante la relación laboral hubo varios llamados de atención por el incumplimiento de funciones y porque en diferentes oportunidades se comprobó que el trabajador descuidaba el cumplimiento de sus funciones por realizar e imprimir trabajos relacionados con joyería con el computador y la impresora de la empresa. En lo relacionado con la persecución, refirió que esta nunca existió y sí hubo una comunicación de cambio de cargo en el año 2013, pero MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ no aceptó, por lo cual el cargo fue siempre el mismo hasta el mes de abril del año 2020, data para la cual el empleador se vio obligado, por las circunstancias acaecidas por la pandemia del COVID19 al suprimirse toda la actividad nocturna, a reubicar al demandante en el horario diurno.

Finalmente, aseguró que, aunque se aceptó la renuncia del demandante, no se aceptaron las circunstancias descritas como fundamento de la misma, pues no es cierto el desmejoramiento salarial y la liquidación no fue en derecho o de conformidad con los preceptos legales porque la misma se efectuó teniendo en cuenta el factor salarial devengado en el último año.

Propuso como excepciones de mérito la de cobro de lo no debido, mala fe del demandante, buena fe y cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la demandada y prescripción.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 21 de junio de 2022, practicadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama dictó sentencia a través de la cual declaró que entre el demandante MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ, en calidad de ex trabajador, y la suplicada SERVICIOS FUNERARIOS DE BOYACÁ SAS - SERFUNBOYACA SAS-, en calidad de ex

empleador, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido con extremos desde el 01 de marzo de 2008 y hasta el 16 de diciembre de 2020, el cual finalizó de forma voluntaria por parte del demandante, y, a su vez, declaró probada la excepción de mérito denominada COBRO DE LO NO DEBIDO, por lo que dispuso, ABSOLVER a la demandada SERVICIOS FUNERARIOS DE BOYACÁ SAS -SERFUNBOYACA SAS-, de todas las pretensiones de la demanda.

Como fundamentó de su decisión, planteó como problemas jurídicos, el establecer: (i) si el demandado abusó del *ius variandi* al modificar el horario del trabajo y funciones a desempeñar por el demandante; (ii) si el trabajador es beneficiario del principio a trabajo igual salario igual; y (iii) si se presentó despido indirecto por parte del empleador.

En lo que hace al primero de los planteamientos, refirió que si bien el cargo pactado inicialmente fue el de ordenador de servicios funerarios y para el año 2013, concretamente con la comunicación del 09 de mayo de 2013, variaron las condiciones del trabajador, ello obedeció a las necesidades propias del servicio, sin que se advierta abuso alguno de parte del empleador.

En el mismo sentido, la modificación propia del horario, acaecida el 17 de abril de 2020, derivó de la implementación de las restricciones propias del COVID 19, que impidió que la empresa demandada prestara servicios funerarios en horario nocturno, sin que tal determinación pueda entenderse arbitraria.

Referente a la cancelación del respectivo salario, no se evidencia que existiera desnivelación alguna en relación con otro trabajador, como para establecer el incumplimiento del principio a trabajo igual salario igual, y ello es así, primero, porque no se estableció respecto de qué persona con las mismas funciones existía tal desmejora y segundo, porque desde el comienzo de la relación laboral el salario pactado fue el del mínimo legal mensual vigente y se cancelaron los respectivos recargos, según las horas extras y nocturnas laboradas sin que se evidencia desconocimiento alguno del verdadero salario que debía percibir el demandante.

Finalmente, sobre la causa de finalización del contrato de trabajo, la parte actora no probó por ninguno de los medios probatorios, las verdaderas circunstancias de terminación de la relación laboral, lo que hace imposible el reconocimiento de las pretensiones referidas en tal sentido.

V.- ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

De conformidad con lo previsto en el Decreto 806 de 2020, corrido el traslado para que las partes alegaran en esta instancia, únicamente se pronunció la empresa demandada, la cual, manteniendo los mismos argumentos fácticos y probatorios referidos en la primera instancia, solicitó que se confirme en su integridad la sentencia consultada.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos Procesales:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Por tratarse del grado jurisdiccional de consulta previsto en el artículo 69 del C. P. T. y S. S. para las sentencias totalmente adversas al trabajador, la Sala no tiene otras limitaciones que las establecidas por la propia demanda, su contestación y el respeto estricto por los derechos mínimos del trabajador en cuyo favor se estableció ese grado jurisdiccional.

Así, como fueron fijados en primera instancia, se debe estudiar: (1) la modificación de las condiciones laborales del demandante y la posible afectación del ius variandi, (2) la afectación del principio a trabajo igual salario igual; y (3) la existencia del despido indirecto; y de ser el caso, el posible reconocimiento de las acreencias laborales adeudadas.

Para entrar a analizar los problemas jurídicos expuestos, debe partir la Sala de precisar que no existe discusión alguna en punto de la relación laboral que existió entre el demandante MELQUI ALEXIS PUERTO RODRÍGUEZ y la demandada SERVICIOS FUNERARIOS DE BOYACÁ SAS - SERFUNBOYACA SAS-, pues así se aceptó al dar respuesta a la demanda, en donde, aunque con las limitaciones en punto de las circunstancias en que se desarrollaron las labores, el extremo pasivo

aceptó la existencia de una relación laboral entre el 01 de marzo de 2008 y el 16 de diciembre de 2020; de ahí que el análisis del asunto, se supedita a las condiciones en que el demandante desarrolló sus funciones para la empresa demandada, así como la existencia de un presunto desmejoramiento de las condiciones laborales.

3.- Sobre la modificación de las condiciones laborales del trabajador.

Aseguró el demandante en el libelo genitor, que ingresó a laborar en la empresa SERFUNBOYACA SAS desde el mes de marzo de 2008, advirtiendo que inició a trabajar como celador de la funeraria ubicada en la en la calle 9 N° 24-64 de la ciudad de Duitama y que con el trascurso del tiempo fueron cambiando las condiciones laborales. De forma concreta, se refirieron en la demanda dos situaciones que pudieron afectar el contexto laboral, la primera de ellas, acaecida en el año 2013 cuando, según el actor, sin justificación alguna, se le informó el cambio de cargo, funciones y horario, sin su aceptación, por lo que, según refirió, se dio la orden de “*hacerle la vida imposible*”; y la segunda situación, ocurrida luego de iniciarse la pandemia, fecha para la cual cambió el horario y se disminuyó drásticamente el salario del trabajador.

Sobre la flexibilidad de las condiciones laborales, ha señalado la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia:

“[p]or regla general las condiciones laborales son flexibles y pueden estar sujetas a cambios discrecionales por parte del empleador en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización, en la medida en que la unidad de explotación económica o actividad empresarial debe adaptarse con prontitud a los nuevos retos que apareja vivir en un mundo moderno.

Dicha facultad es conocida en el ordenamiento laboral como el ius variandi, concepto que, si bien alberga potestades en cabeza del empleador, de ninguna manera su ejercicio puede entenderse omnímodo y arbitrario, pues implica el respeto de ciertas prerrogativas que conservan los trabajadores aún en circunstancias excepcionales, como el trabajo justo, la igualdad y la dignidad humana, los cuales, no pueden verse afectados negativamente so pretexto de las contingencias inusuales que suelen acaecer en la economía y que gobiernan transversalmente las condiciones laborales.

Concretamente, cuando se trata de un traslado o cambio de sitio de trabajo este resulta admisible siempre y cuando no desmejore la situación personal, familiar o social del empleado, facultad que ha sido reconocida por la Corte como el ius variandi locativo, la cual, encuentra sus límites en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales (CSJ SL16964-2017).

En la sentencia CSJ SL, 30 junio 2005, radicado 25103, reiterada en la CSJ SL16964-2017, la Corte se pronunció al respecto de la siguiente manera:

Con todo y al margen de lo anterior, es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en

particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el ius variandi, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario.

Desde luego que, el ejercicio arbitrario de las facultades del empleador para variar las condiciones laborales, puede acarrear el rompimiento del vínculo laboral de manera legítima por parte del trabajador, por cualquiera de las justas causas que prevé el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (modificadorio del artículo 62 del CST)¹.

En este caso, se alega como situaciones particulares de modificación arbitraria de la relación laboral, el hecho de que el 09 de mayo de 2013 se comunicó al trabajador “[e]sta gerencia ha decidido modificar el horario de trabajo y reasignar sus funciones de acuerdo a las necesidades del servicio, consistente en lo siguiente: a partir de la fecha usted desempeñará las labores de conductor-tanatólogo (sic), con funciones de asesor de servicios y laborará en horario diurno y nocturno de acuerdo a la programación que se haga con la Directora de la Sede”

Mírese entonces, que la irregularidad en el cambio de labores y horario asignados al señor PUERTO, hace referencia a una situación acaecida con más de siete años anteriores a la finalización del contrato de trabajo, situación temporal que lleva a concluir a esta Corporación, no solo que no se trató de una variación arbitraria, sino que se aceptó implícitamente por el trabajador, quien desde el año 2013 desarrolló sus labores sin reparo alguno, o por lo menos sin que exista prueba de ello.

Asimismo, el silencio que se advierte en punto de tal variación, evidencia que no se afectó su situación personal, social o familiar, o por lo menos ello no fue puesto en conocimiento de la empresa y tampoco de este estrado judicial; por el contrario, de la comunicación remitida pareciera que lo que se ha dado al trabajador es un estímulo atendiendo “su antigüedad en la empresa y en el cargo, así como la experiencia que este le ha dado”, de ahí, entonces, que no pueda aceptarse que, después de haber laborado tanto tiempo en las mismas condiciones, se intente reclamar una variación injustificada y arbitraria de las funciones, pues lo cierto es que implícitamente el cambio se aceptó por el directamente afectado.

La segunda de las situaciones que se aduce por el trabajador, es la relativa a la modificación del horario en virtud de la pandemia, pues, según refirió, a partir del 11 de

¹ CSJ SL5373-2021 Radicación n.º 83086 del 29 de noviembre de 2021

abril de 2020 se determinó un horario de 7:00 a.m a 1:00 p.m. y de 2:00 pm a 6:00 pm, a pesar del inconformismo del trabajador y de que ello afectaba gravemente sus ingresos.

La sola referencia fáctica del demandante en punto del origen en la modificación de la condición laboral, advierte la ausencia de arbitrariedad en las decisiones proferidas, esencialmente porque es de público conocimiento las diversas medidas que se tomaron en el territorio colombiano a fin de remediar los efectos de la pandemia por COVID 19, entre las que se encontraban confinamientos totales y toques de queda que impedían la prestación de algunos servicios en la noche, entre los que se encuentran los funerarios; de ahí que el horario estimado desde abril de 2020 por la empresa demandada, no obedece más que a la posibilidad de prestar la labor en el horario habilitado por el gobierno nacional y local.

Ahora bien, aunque asegura el demandante que sus ingresos disminuyeron ampliamente, lo cierto es que la única variación que pudo surgir del nuevo horario generado por las limitaciones de movilidad y prestación del servicio, lo es el pago de horas extras, adicionales o recargos nocturnos, situación que, se insiste, no obedeció a una decisión arbitraria de SERFUNBOYACA SAS, sino a la contingencia presentada, sin que, en todo caso, el trabajador haya dejado de laborar el tiempo máximo permitido y, por ende, sus pagos mensuales no pudieron ser inferiores al mínimo legal mensual vigente, que fue el inicialmente, pactado.

Así las cosas, como no se observa irregularidad alguna en las modificaciones laborales surgidas en vigencia del vínculo laboral entre MELQUI ALEXIS PUERTO y SERFUNBOYACA SAS, ninguna consecuencia adversa al empleador podía declararse por parte del juez laboral.

4.- El pago salarial diferente, frente a los demás trabajadores.

En la misma demanda, refirió el señor PUERTO que fue tratado de manera diferente frente a otros empleados con el mismo cargo de conductor, pues a ellos se les cancelaba una bonificación especial por recoger cuerpos infectados con COVID19, mientras que a él nunca se le reconoció tal bonificación, además que tampoco le fueron reconocidas las horas extras, a diferencia de sus demás compañeros.

A pesar de los señalamientos efectuados en tal sentido, lo cierto es que, revisado el plenario, no encuentra esta Corporación prueba alguna que permita tener por acreditados

los dichos del actor en tal sentido, a fin de demostrar que su remuneración fue inferior a la de otros trabajadores de la entidad, ubicados en el mismo nivel.

Y es que si lo que se quería era demostrar la ausencia de bonificaciones por traslado de cuerpos afectados por COVID19, no solo debió acreditar que dicha bonificación existía, sino establecer cuáles y en cuántas oportunidades realizó traslados como los aducidos, para determinar si fueron o no canceladas; sin embargo, como ello no ocurrió no puede la Sala presumir su existencia.

En lo que respecta a la ausencia de pago de horas extras, se evidencia la misma ausencia probatoria ya reprochada, pues tampoco se precisó, con la necesidad requerida, cuáles fueron y en qué medida no se cancelaron, lo que imposibilita cualquier condena en su contra, siendo indispensable memorar que las condenas en punto de horas extras, exige que la prueba sea de una *definitiva claridad y precisión, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas*².

La decisión deberá ser igualmente confirmada en este punto.

5.- Indemnización por despido injusto

Se indicó en primera instancia que la terminación de la relación laboral se dio por causas imputables al empleador, en la medida que su renuncia devino de una constante y permanente situación de acoso, tal y como se refirió al presentar la carta de renuncia.

El artículo 66 del C.S.T. exige que el trabajador, al momento de la terminación de la relación, exponga de manera específica la causal o motivo de tal terminación, so pena de que, con posterioridad, no pueda ser alegada motivos diferentes.

Sobre este aspecto encuentra la Sala, que las razones expuestas por el demandante en la carta de ruptura del contrato de fecha 17 de diciembre de 2020, se contraen a lo siguiente:

"[p]or medio del presente escrito y de manera respetuosa, manifiesto mi deseo irrevocable de renunciar al cargo de conductor que hasta el día de hoy desempeñé.

² CSJ SL1393-2022

Lo anterior teniendo en cuenta que la directriz impartida por el gerente Eliecer Rodríguez Cepeda a los demás compañeros conductores es la de procurar "aburrirme" para que presente la carta de renuncia, que sumado a los constates cambios de cargo y horario para laborar, los turnos impuestos en donde no se me respeta el descanso alguno y la disponibilidad 24 horas del día para atender los diferentes servicios sin que la misma me sea reconocida, bien sea con el pago de la misma o la compensación del tiempo, especialmente cuando se trata de días feriados, me causan un profundo estrés laboral en el que no existe un camino diferente, tal como fuera ordenado por el generante, de renunciar al cargo.

Se destaca que para el mes de diciembre, según la programación entregada, no se me va a permitir descansar en fechas especiales pues la condición estaba orientada a la disponibilidad no remunerada. Además, considero que la empresa no exige a sus trabajadores el cumplimiento adecuado de los protocolos de bioseguridad en la atención de casos de covid 19 positivos debido al mal uso de los mismo y el historial de casos registrados a la fecha por parte de los trabajadores de la funeraria a nivel Boyacá.

Además de lo ya dicho en punto de la variación de horario y condiciones de trabajo, que no constituye abuso del ius variandi, no encuentra la Sala que ninguna de las situaciones aducidas por el trabajador al momento del despido hayan sido acreditadas al interior del proceso, pues el presunto acoso del que fue víctima carece por completo de asidero probatorio, máxime cuando, se insiste, aunque existieron modificaciones en las condiciones laborales, ellas obedecieron a las necesidades propias del servicio requerido por el empleador.

Aunado a ello, no probó el actor, ninguno de los incumplimientos aducidos en la carta de renuncia, como es ausencia de pagos laborales, horas extras o incumplimiento de medidas de bio seguridad, como para estimar que fueron esas situaciones las que motivaron la renuncia.

Corolario de lo expuesto, es evidente la ausencia probatoria para demostrar el supuesto de hecho de la norma cuyos efectos jurídicos se pretende y, por contera, al no estar acreditado que fueron los representantes de la empresa demandada las que dieron por terminada la relación laboral, no puede accederse a la pretensión indemnizatoria de la demandante.

6.- Pretensiones de condena.

Como las pretensiones de condena dependían de la prosperidad de las declarativas relacionadas con el monto del salario y la forma de terminación del contrato de trabajo, todas las cuales fueron desestimadas, ninguna de las condenas de pago de salarios, reajustes de prestaciones o indemnizaciones, por lógica consecuencia, pueden tener éxito.

7.- Costas.

Por tratarse de consulta, es decir, por no haber existido controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR ajustada a derecho y, por tanto, **CONFIRMAR** la sentencia consultada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado