



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

**REF: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN NO. 20001.31.05.002.2011.00251.01
DEMANDANTE: OMAIRA PIEDAD VASQUEZ LOPEZ
DEMANDADO: BANCOLOMBIA SA Y SODEXO SA
MAGISTRADO PONENTE
DR. ALVARO LOPEZ VALERA
APELACIÓN DE SENTENCIA**

Valledupar, diciembre quince (15) de dos mil veinte 2020

Fallo

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en el proceso ordinario laboral que OMAIRA PIEDAD VÁSQUEZ LÓPEZ sigue contra BANCOLOMBIA SA Y SODEXO SA. con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15 procede a resolver recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por el apoderado judicial de los demandados, contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 20 de junio de 2016.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Omaira Piedad Vásquez López, demanda a Bancolombia S.A. y Sodexo S.A, para que mediante los trámites del proceso ordinario laboral se declare que entre ella y la sociedad Bancolombia S.A; existió un contrato de trabajo que fue celebrado por medio de Sodexo S.A., y que terminó por decisión unilateral e injusta de la empleadora, en consecuencia las demandadas sean condenadas solidariamente al pago del mayor valor de las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios y de las vacaciones.

Así mismo, a pagarle el auxilio de alimentación, el auxilio extralegal de transporte, la prima de radicación, el aumento general del salario, el auxilio de educación, la indemnización por despido injusto, la indemnización por no consignación de las cesantías en un Fondo de Cesantías, las cotizaciones a pensión con el real salario, y la indemnización moratoria general o la corrección monetaria.

Además, solicitó la demandante que las demandadas sean condenadas a pagar las costas del proceso.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Omaira Vásquez López, laboró en favor de Bancolombia sa, a través de contrato de trabajo suscrito con Sodexo sa, que se inició el 01 de octubre de 2001 y terminó el 01 de octubre del 2009.

La demandante se desempeñó como auxiliar de aseo y cafetería, en las instalaciones de Bancolombia, y cumplió

un horario de trabajo, de lunes a sábado de 06 am a 11:30pm y de 1:30 pm a 5:30 pm.

La actora, en el ejercicio de sus funciones, recibía ordenes de empleados y gerentes de Bancolombia sa en las distintas sucursales que existen en la ciudad de Valledupar, y se le pagó un último salario mensual en suma de \$496.900.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia SINTRABANCOL y la sociedad Bancolombia sa, celebraron convención colectiva de trabajo para la vigencia 2008 a 2011, no obstante a la demandante no fueron reconocidos los derechos convencionales que si recibieron los trabajadores de dicho banco.

La actora fue despedida sin justa causa.

1.3.- LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida por medio de auto del 08 de junio de 2011, y una vez notificado Bancolombia sa, la contestó negando la totalidad de los hechos, y oponiéndose a las pretensiones de la demandante, con fundamento en que esta nunca fue su trabajadora y que la empleadora de la misma lo fue la sociedad Sodexo Colombia sa.

Que entre Bancolombia sa y Sodexo Colombia sa, existe una oferta mercantil aceptada, mediante la cual esta última actuó como outsourcing para la prestación de los servicios de aseo y cafetería, actuando con plena autonomía técnica y administrativa

contratando personal para la ejecución de la oferta mercantil suscrita con Bancolombia sa.

En su defensa esa demandada propuso las excepciones de mérito que denominó: “Inexistencia De La Obligación”, “Carencia Del Derecho Reclamado”, “Falta De Causa Para Pedir”, “Cobro De Lo No Debido”, “Buena Fe”, “Falta De Legitimación En La Causa Por Pasiva”.

Por su parte, Sodexo sa, cuando contestó la demanda negó la totalidad de los hechos de la demanda, informando que la demandante se vinculó única y exclusivamente con la empresa Sodexo sa, manteniendo con esta una relación laboral que inició el 01 de octubre de 2001 y finalizó el 01 de octubre de 2009, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda manifestando que actuó como verdadera empleadora y que le canceló a la trabajadora todos los emolumentos laborales de ley y que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo fijo pactado.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: “existencia de justa causa para la terminación del contrato”, “cobro de lo no debido”, “prescripción”, “buena fe” y “pago parcial”.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, y valorar el material probatorio que obra en el mismo, la juez de primera instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Omaira Piedad Vásquez López y Bancolombia sa, del 01 de octubre de 2001 al 01 de octubre de 2009.

Para llegar a esa conclusión se tuvo en cuenta que por la no asistencia del representante legal de Bancolombia sa a la audiencia de conciliación, se presumieron ciertos los hechos de la demanda, entre esos que el que refiere que la demandante fue su trabajadora entre el 01 de octubre de 2001 al 01 de octubre de 2009, periodo durante le cual se desempeñó como auxiliar de aseo y cafetería, cumplió un horario de trabajo y recibió órdenes directas de Bancolombia sa, presunción esa que no fue desvirtuada por las demandadas, sino por el contraria respaldada probatoriamente por los testimonios de Antonio Rafael Cabrales Neira y Eduardo Torres Lobo, trabajadores de Sodexo sa, al apuntar los mismas a que Bancolombia sa, en efecto le daba órdenes y directrices a la trabajadora.

En esa misma sentencia, se declaró solidariamente responsable a Sodexo sa, por las condenas que se impongan a Bancolombia sa, con base en que actuó como intermediaria de mala fe, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 35 del CST.

Finalmente condenó solidariamente a las demandadas a pagarle a Omaira Piedad Vásquez López, la indemnización por despido injusto en la suma de \$5.962.800, debidamente indexada a la fecha de pago.

Inconforme con esa decisión, los apoderados de las demandadas interpusieron recurso de apelación contra la misma.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Bancolombia sa, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia referida, solicitando que se revoque en su totalidad, alegando que entre el mismo y la actora no existió contrato de trabajo, al no ser su subordinada, sino de Sodexo SA; como quedó claro en el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, puesto aceptó expresamente que las órdenes las recibía del coordinador de Sodexo sa, razones esas por las cuales ese banco debe ser absuelto de la condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Por su parte, Sodexo sa, solicitó que también sea revocada en su totalidad la sentencia de primera instancia, para que se le absuelva de las condenas que le impuso, exponiendo como razón de su inconformidad, haberse errado cuando se declaró que el contrato de contrato de trabajo no existió con esa empresa sino con Bancolombia, siendo que fue quien la contrató y le daba las órdenes, entonces no hay lugar a la condena por indemnización por despido sin justa causa.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el primero problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si es acertada o no la decisión del juez de primera instancia de declarar que el contrato de trabajo pretendido por la demandante existió con Bancolombia y no con Sodexo S.A, por no haber estado ella subordinada a esta sino a aquel, o por el contrario ese nexo lo hubo fue con esta empresa, en consecuencia el despido fue justo, y por eso no hay lugar a la condena por indemnización por despido sin justa causa.

La tesis que sustentará ésta Sala para la definición de ese problema jurídico, es la de declarar que es acertada esa

decisión de reconocer la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y Bancolombia sa, por estar esa decisión acorde con las pruebas aportadas al juicio, la normatividad que rige la contratación laboral y la jurisprudencia respecto al tema debatido

En esa labor de resolver sobre el tema que causa controversia servirá de marco legal el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra los elementos necesarios para que entre los particulares se configure un contrato de trabajo, los cuales son: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y c) Un salario como retribución del servicio.

También el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 50 de 1990, que establece la presunción según la cual toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Como esa presunción es legal puede ser desvirtuada por la parte contra quien se opone, que lo es el demandado, y lo hará siempre que llegue a demostrar procesalmente que lo que hubo con el demandante fue un contrato independiente.

Además, el artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto consagra los principios fundamentales del derecho laboral, entre ellos el de primacía de la realidad.

Según ese principio la naturaleza jurídica de un contrato no depende del nombre que le hayan dado las partes, sino de las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios

convenidos. De modo que si de esas circunstancias se deduce que la actividad fue subordinada se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, pero si lo fue independiente se estructurará un contrato de derecho común, el que no genera la obligación de pagar prestaciones sociales al contratado.

Es por eso que para la prosperidad de esa pretensión de declaración de existencia de un contrato de trabajo, quien la formula tiene la carga probatoria de demostrar ese hecho referente a la prestación de sus servicios personales a favor del demandado, para que de esa manera quede cobijado por la presunción antes mencionada, y se entienda que esa prestación está regulada por una relación de trabajo.

En el presente asunto, no existe discusión en que Omaira Piedad Vásquez López, prestó sus servicios personales en favor y en las instalaciones de las sucursales de Bancolombia sa Valledupar, del 01 de octubre de 2001 al 01 de octubre de 2009, cumpliendo funciones de aseo y cafetería puesto así lo acepta este banco cuando contestó el hecho primero de la demanda (folio 42).

Lo controversial es el puntual tema de quién fue el empleador de la trabajadora, por haber indicado Bancolombia sa, en su respuesta a la demanda y en su acto de recurso, que si bien fue beneficiado con los servicios prestados, la demandante lo hizo en condición de trabajadora de Sodexo Sa, en cumplimiento del contrato mercantil que ambas celebraron para la tercerización de esos servicios en los términos del artículo 845 del Código de Comercio, al ser esta una empresa especializada en la prestación en Outsourcing de los servicios de aseo, cafetería y operadoras

telefónicas, entre otras, sin embargo en la sentencia de primera instancia se estimó que por haberse dado la subordinación con este banco, dicha sociedad ejercido de manera ilegal labores de intermediación laboral, y por tanto ese nexo había que declarar lo hubo con la beneficiada con el servicio.

Revisando las pruebas allegadas en el plenario, se constata que en efecto, entre Bancolombia sa y Sodexo Colombia sa, existió un contrato mercantil el cual tuvo por objeto “la prestación en Outsourcing de los servicios de aseo, cafetería, operadoras telefónicas, conductores” (fls 71 a 79).

Y, que para la ejecución de ese contrato de oferta mercantil, Sodexo Colombia sa, contrató a Omaira Piedad Vásquez López, a través de un contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año a partir del 01 de octubre de 2001 (fls 15 a 17), el cual se extendió ininterrumpidamente hasta el 30 de septiembre de 2009, tal como lo certificó Sodexo sa en la certificación que milita a folio 18 de la cuaternatura de primera instancia.

En cumplimiento de ese contrato de trabajo, Omaira Piedad Vásquez López, se desempeñó como auxiliar de aseo y cafetería en las instalaciones de Bancolombia sa, en sus sedes en la ciudad de Valledupar, así consta en la certificación de folio 18, en los desprendibles de nomina de folio 19, 20 y 22 y en las actas de entrega de dotación, que obran entre folios 121 a 132.

Con base en tales pruebas documentales se comprueba que Bancolombia sa y Sodexo Colombia sa, lo que convinieron formalmente fue lo que la doctrina denomina como una

tercerización laboral u outsourcing, figura esta entendida como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, que es un instrumento legítimo en el orden jurídico colombiano, que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, de cara a la situación mostrada, es necesario decir que la tercerización o externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades.

La externalización debe estar entonces fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.

Cuando la tercerización, no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos, sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación

laboral ilegal, que a criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (**sentencia SL467-2019**), no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (**verdadero empresario**), ya que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 *ibidem* (**simple intermediario**), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.

Entonces aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia, bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo, situación que no aconteció en el caso bajo estudio, toda vez que conforme al certificado de existencia y representación legal de SODEXO SA (fls 95 a 98), esta empresa no está constituida con ese carácter y mucho menos cuenta con autorización del inspector del Trabajo para enviar a sus trabajadores a cumplir con el objeto misional de otra empresa, sino como Outssourcing, eso por lo cual habrá de comprobarse si realmente cuenta con esa naturaleza jurídica y cumplió con su finalidad al cuando contrato a la demandante, pues de no haberlo hecho se impondría considerar ilegal el suministro de trabajadores que hiciera, máxime de llegarse a comprobar que no hubo subordinación con respecto de la misma.

Ahora se comprueba que debido a la inasistencia del representante legal de Bancolombia sa, a la audiencia de conciliación del 10 de octubre de 2012 (fl 183) se presumieron como cierto que los siguientes hechos de la demanda:

“SEGUNDO: Mi mandante, inició su relación laboral con la Sociedad Bancolombia sa el 01 de octubre de 2001.

TERCERO: la señora Omaira piedad Vásquez López, prestó sus servicios personales a la sociedad Bancolombia sa, hasta el 1 de octubre de 2009.

CUARTO: Mi mandante durante todo el periodo laborado para la sociedad Bancolombia sa, desempeñó el cargo de AUXILIAR DE ASEO Y CAFETERIA.

SEPTIMO: Mi representada, durante todo el periodo laborado recibió órdenes de los gerentes y demás funcionarios de la SOCIEDAD BANCOLOMBIA SA, en sus distintas sucursales de la ciudad de Valledupar. ”

Entonces si bien a través de esa presunción queda demostrado que Omaira Piedad Vásquez López, prestó sus servicios en favor de Bancolombia sa, podría llegar a pensarse que el contrato mercantil que dicho banco suscribiera con Sodexo S,A; para obtenerlos tiene el alcance de desvirtuarla, sin embargo como también con el carácter de prueba obra el testimonio de Antonio Rafael Cabrales Neira, traído al proceso por esa empresa, y quien desempeña el cargo de administrador de contratos en Sodexo sa, con el alcance de evidenciar que la actora en verdad recibía ordenes de los empleados de Bancolombia sa, al haber dicho en su declaración (fl 290), que “la señora Omaira Vásquez debía estar atenta a las solicitudes del cliente para servir agua y tinto, pero en cumplimiento de las funciones previamente asignadas por el coordinador de Sodexo”, y el mismo concuerda con la declaración rendida por Eduardo Torres Lobo (fl 327), quien se desempeñó

como compañero de la actora, ejerciendo el mismo cargo, puesto expuso que la demandante recibía ordenes de los subgerentes de Bancolombia sa, se llega a una conclusión bien distinta.

Ahora, si bien en la diligencia de interrogatorio de parte del 13 de agosto de 2013 (fl 304), la demandada respondió que sí, al preguntársele si estaba obligada a reportar al coordinador cualquier anomalía, comentario o queja o queja que tuviere, eso no desvanece por si sola la presunción que pesa en contra de Bancolombia sa, en tanto que el hecho que la trabajadora, reportara al coordinador de Sodexo, “cualquier anomalía, comentario o queja que tuviere”, no quiere decir que no estuviere subordinada, respecto de Bancolombia sa, máxime cuando en la misma diligencia, al preguntársele a la demandante que si ella, debía estar atenta a las solicitudes del cliente, tales como servir agua y tinto, esta respondió que sí, aceptando así, que si recibía órdenes directas de los empleados de Bancolombia sa.

Con todo lo antes dicho, se concluirá que en efecto Sodexo S. A, cuando contrató a Omaira Piedad Vásquez López, y destinó a prestar sus servicios en Bancolombia, no lo hizo con propósitos organizacionales y técnicos, sino para evadir la contratación directa con quien en realidad fungió como su empleador, es decir, que se desnaturalizó y acudió de manera irregular a la tercerización laboral, sin que la trabajadora hubiere quedado subordinada a ella, sino que traslado esa subordinación a la beneficiaria de los servicios.

Siendo lo anterior de esa manera, a las luces del art 35 del CST, se tiene que Sodexo sa, actuó como una simple

intermediaria, sin estar autorizada para ello, aun cuando formalmente se presentó como un contratista independiente, toda vez que contrató los servicios personales de la demandante y lo puso a disposición y subordinación de Bancolombia sa, situación que está prohibida por la legislación Colombiana, por lo que necesariamente se debe declarar la existencia del contrato de trabajo entre la actora y Bancolombia, con las consecuencias jurídicas que eso trae aparejadas., tal como lo hizo el juez de primer grado, razón por la que se confirmará lo decidido en la sentencia acusada en ese sentido.

El segundo problema jurídico, puesto a consideración de la sala, se centra en determinar si, fue acertada o no la decisión del juez a quo, de condenar a las demandadas a pagarle a Omaira Piedad Vásquez, la indemnización por despido injusto, o si por el contrario se debe absolver a las demandadas de dicho pago.

La solución que viene al caso, será la de confirmar esa decisión, en tanto que se comprueba con los elementos probatorios allegados al proceso, que el preaviso mediante el cual se le comunicó a la ex trabajadora la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, se hizo de manera extemporánea.

En primera medida, debe decirse, que la indemnización por despido injusto solicitada por la demandante es una sanción que debe ser reconocida por parte del empleador cuando sin justificación alguna y de manera unilateral, da por terminado el contrato laboral habido con su trabajador, provocando en este último la acusación de un daño, el cual se tarifa de acuerdo

al tipo de relación con la que se haya desarrollado la vinculación laboral.

El artículo 46 del CST, dispone que: “Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”.

En el presente asunto, conforme el contrato de trabajo de folio 15, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, del 01 de octubre de 2001 al 31 de diciembre del mismo año, contrato que se prorrogó así:

- 1. Primera prorroga: del 01 de enero de 2002 al 31 de marzo del mismo año.*
- 2. Segunda Prorroga, del 01 de abril al 30 de junio de 2002.*
- 3. Tercera Prorroga, del 01 de Julio de 2002 al 30 de septiembre del mismo año*
- 4. Cuarta Prorroga, del 01 de octubre de 2002 al 30 de septiembre de 2003.*
- 5. Quinta Prorroga, del 01 de octubre de 2003 al 30 de septiembre de 2004*
- 6. Sexta Prorroga, del 01 de octubre de 2004 a 30 de septiembre de 2005*
- 7. Séptima Prorroga, del 01 de octubre de 2005, al 30 de septiembre de 2006*

8. *Octava Prorroga, del 01 de octubre de 2006, al 30 de setiembre de 2007*
9. *Novena Prorroga, del 01 de octubre de 2007 al 30 de septiembre de 2008*
10. *Decima Prorroga, del 01 de octubre de 2008, al **30 de septiembre de 2009.***

A folio 21, encuentra la sala comunicación contentiva de “PREAVISO”, mediante la cual Sodexo sa, le comunica a Omaira Vásquez, su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo que fenecía el 30 de septiembre del 2009, comunicación que fue recibida por la trabajadora el 03 de septiembre del 2009; y de esa prueba se extrae, que en efecto, el preaviso mediante el cual se comunicaba la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, lo fue de manera extemporánea, en el entendido que al terminarse la décima prórroga del contrato de trabajo el 30 de septiembre de 2009, el empleador, debió preavisar a la trabajadora a mas tardar el 29 de agosto de 2009, y solo lo hizo hasta el 03 de septiembre de ese año, cuando ya el contrato se había prorrogado automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2010.

Siendo lo anterior de esa manera, no le asiste razón al apoderado de Sodexo sa, cuando dice en los fundamentos de su recurso que, la carta de despido se presentó dentro del término legal para ello, como quiera que, como se dijo, el termino máximo para preavisar a la trabajadora de su decisión, lo fue hasta el 29 de agosto de 2009 y no lo hizo, por lo que al haber

terminado la relación laboral el 30 de septiembre de 2009, siendo que el contrato finalizaba el 30 de septiembre de 2010, surge evidente que la terminación del vínculo laboral lo fue de manera injusta y no por expiración del plazo fijo pactado, como lo predica la parte demandada, razón esa por la que se confirma lo decidido por el juez a quo.

Al no haber prosperado el recurso de apelación, se condenará en costas a la parte demandada.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: *Confirmar en todas sus partes la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.*

SEGUNDO: *Condénese a los demandados a pagar las costas del proceso en esta instancia, inclúyase como agencias en derecho la suma equivalente a 3 SMLMV, líquidense concentradamente en el juzgado de primera instancia.*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y

fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

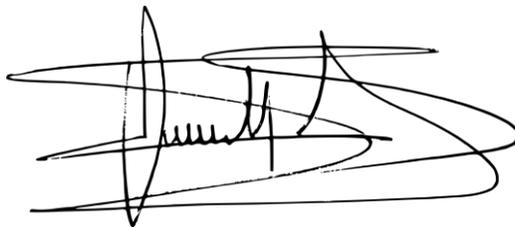
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



ALVARO LÓPEZ VALERA
MAGISTRADO

(impedido – conoció el proceso en primera instancia)

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ
MAGISTRADO.