

TEMA: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL - Hay lugar a levantar el fuero sindical por haberse configurado la terminación del contrato por justa causa prevista en el numeral 14 del literal b) del artículo 62 del C.S.T, y en estricta aplicación de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 de 2003 / **RECONOCIMIENTO PENSIONAL** - ante el conocimiento del empleador de que el trabajador cuenta con reconocimiento pensional no existe un término o plazo para invocar la justa causa, en la medida en que queda a su ponderación optar o no porque el trabajador siga vinculado /

HECHOS: Una vez confirmado el reconocimiento pensional por la pasiva, el juez de primera instancia declaró terminado el vínculo laboral entre las partes, sostuvo que constituye justa causa la terminación del contrato, y en consecuencia, ordenó el levantamiento del fuero sindical que goza la pasiva, autorizando su despido, absteniéndose de imponer costas procesales. Siendo adversa la decisión a la demanda, esta Sala a modo de consulta determinara Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo emitida por el a quo se encuentra o no ajustada a derecho, para lo cual será necesario abordar sí el reconocimiento pensional constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

TESIS: (...) El derecho al fuero sindical para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera las condiciones de trabajo del laborante, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral. (...) Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativo a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. (...) El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, en cuyos supuestos fácticos se contemplan dos obligaciones a cargo de la parte que lo da por terminado, a saber: la primera de carácter subjetivo y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues es carga argumentativa de la parte promotora de la terminación del vínculo invocar la causal por la que procede al despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998. (...) Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas oportunidades, que le corresponde al trabajador que afirma que el fenecimiento de su vinculación obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se lo debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su veracidad y el cumplimiento de las formalidades necesarias, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.(...) Ahora, en el sub examine no hay lugar a revisar la fecha en que se causó la pensión o la data en que fue expedida la resolución de reconocimiento, dado que la inmediatez no es un elemento por revisar en estos casos, pues tratándose de la justa causa establecida en el numeral 14 literal b) del artículo 62 del C.S.T, y

de conformidad con el criterio jurisprudencial antes vertido, no se trata de una causal de forzosa operancia o aplicación, es decir, que ante el conocimiento del empleador de que el trabajador cuenta con reconocimiento pensional no existe un término o plazo para invocar la justa causa, en la medida en que queda a su ponderación optar o no porque el trabajador siga vinculado.

M.P: VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 16/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Acta Nro. 105

Proceso: ESPECIAL FUERO SINDICAL
Demandantes: ALMACAFE
Demandados: ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ
Procedencia: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO.
Radicado No.: 05088-31-05-001-2020-00175-01 (20-119)

En Medellín, a los dieciséis (16) días del mes de octubre dos mil veinte (2020), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo No 806 del 04 de junio de 2020, y en consonancia con el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 05/06/2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como Magistrado Sustanciador, **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, una vez discutido y aprobado el respectivo proyecto de sentencia, procede a decidir el recurso de apelación propuesto por el extremo activo de la relación procesal, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A.- ALMACAFE** en contra de **ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ**, en el proceso con radicado Nro. 05088-31-05-001-2020-00175-01 (20-119).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la siguiente sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 PRETENSIONES

La sociedad ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A.- ALMACAFE, a través de vocero judicial, instauró demanda en procura de que se declare que la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ se encuentra amparada por la garantía del fuero sindical como miembro del Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia - SINTRAFEC, por haber ejercido en su calidad de Secretaria de Propaganda Cultura y Prensa y Tesoro de la Regional Medellín; que se declare que la trabajadora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, se encuentra cobijada por una justa causa al habersele reconocido la pensión de vejez por parte de Colpensiones desde

noviembre de 2019, y que en consecuencia, se conceda el permiso para despedir con justa causa al trabajador demandado, así como las costas procesales.

1.2 HECHOS

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, señaló que la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, se encuentra vinculada a la sociedad demandada desde el 01 de febrero de 1979 mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose actualmente como Auxiliar II de Operaciones; que desde el 26 de octubre de 2012 el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia “SINTRAFEC” informó que se admitió el ingreso de la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ a la organización sindical; que posteriormente el 04 de mayo de 2015 la organización sindical comunica que la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ fue designada como Secretaria de Propaganda, Cultura y Prensa; que igualmente el 23 de noviembre de 2018, la organización sindical, regional Medellín, comunica al empleador que la demandada quedó nombrada como Tesorero; que mediante resolución SUB 75377 del 18 de marzo de 2020, Colpensiones reconoció la pensión de vejez a la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, a partir del 01 de noviembre de 2019; que actualmente percibe la pensión de vejez, puesto que fue ingresada en nómina de pensionados en el mes de abril de 2020, pagadera a partir del mes de mayo del mismo año; que mediante comunicación del 09 de junio de 2020 la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, informó a ALMACAFÉ su situación pensional.

1.3 TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello - Antioquia mediante auto del 11 de agosto de 2020, ordenó su notificación y traslado a la parte demandada y al Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – “SINTRAFEC”.

La señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, a través de mandatario judicial, en audiencia del día 07 de septiembre de 2020 presentó contestación de la demanda de forma escrita, allanándose a todos los hechos y pretensiones formuladas, aduciendo que *“de la manera más respetuosa manifestamos a usted que no nos oponemos a las declaraciones y condenas solicitadas, ya que las mismas tienen fundamento fáctico y jurídico, solo que se abstengan de condenar en costas y agencias en derecho a la demandada”*.

La organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – “SINTRAFEC”, fue notificado en debida forma el 11 de agosto

de 2020 (Archivo No 20 expediente digital), sin hacer ningún pronunciamiento, así como tampoco compareció a la audiencia celebrada el 07 de septiembre de 2020.

1.4 DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 07 de septiembre de 2020, la Juez Laboral del Circuito de Bello (Antioquia) emite sentencia en la que declaró que la causa invocada por ALMACAFE para dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia, ordenó el levantamiento del fuero sindical que goza la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ como aforada sindical del Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – “SINTRAFEC”, autorizando su despido, absteniéndose de imponer costas procesales.

1.5. CONSULTA.

Por haber sido adversa la sentencia a los intereses de la trabajadora demandada, se remitió el proceso ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

2. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a revisar la sentencia de primera instancia el grado jurisdiccional de consulta en favor de la trabajadora demandada, por haberle sido totalmente desfavorable la sentencia de primera instancia, de conformidad con el artículo 69 del C.P.L. y S.S. (STL14957-2016), previas las siguientes,

2.1 CONSIDERACIONES

2.1.1 PROBLEMA JURIDICO

El tema decidendi que emerge del litigio se contrae a elucidar:

¿Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo emitida por el a quo se encuentra o no ajustada a derecho?, para lo cual será necesario abordar sí ¿El reconocimiento pensional constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo?

2.1.2 REGULACIÓN DEL INSTITUTO JURÍDICO DEL FUERO SINDICAL EN EL ÁMBITO DEL DERECHO PÚBLICO INTERNACIONAL, CONSTITUCIONAL Y LA LEY

Sea lo primero señalar que en torno de los siguientes supuestos fácticos no hay objeto de controversia: i) que entre las partes existió una relación laboral, desde el 04 de enero de 1979 (Fol. Documento No y 5 archivo digital anexos de la demanda, en la que se aportó copia del contrato de trabajo y certificación laboral); ii) que mediante comunicación del 26 de octubre de 2012 el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – “SINTRAFEC” comunica a ALMACAFE la admisión de la señora ALBA NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ como miembro de la organización sindical (Fol. 7 expediente digital); que el 07 de noviembre de 2018 el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia – “SINTRAFEC” comunica a ALMACAFE la recomposición de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo de la organización sindical, en la que NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ aparece como Tesorera del Comité Regional Medellín (Archivo No 13, expediente digital); que la Convención Colectiva de Trabajo, establece en el artículo 4º, literal c) que gozarán de fuero sindical los tres (3) primeros integrantes principales y los tres (3) primeros suplentes de las directivas de los Comités Regionales de SINTRAFEC (Archivo No 15 expediente digitalizado); que mediante Resolución SUB 75377 del 18 de marzo de 2020 COLPENSIONES le reconoció la pensión de vejez a partir del 1º de noviembre de 2019 en cuantía inicial de \$2.416.271, la cual fue incluida en nómina de pensionados en abril de 2020, y pagada en mayo del mismo año, generándose un retroactivo total por pagar de \$ 13.290.080 (Archivo No 15 expediente digital).

Ab initio, importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una paladina expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De otra parte, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

En ese orden, el derecho al fuero sindical para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera las condiciones de trabajo del laborante, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

Tal y como lo ha precisado la Corte Constitucional en varias oportunidades, esta normativa es producto del desarrollo de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, según las cuales los países miembros de la misma se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a menoscabar los derechos de los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, vale decir, frente al despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha propalado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, a saber, **en la sentencia T-220 del 20 de marzo de 2012: “...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador *deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido*”.**

2.1.3 PRESUPUESTOS PROCESALES DE LA ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL PARA DESPEDIR

Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativo a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

De lo que viene dicho, se puede educir que la señora NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ funge como Tesorera de la organización sindical SINTRAFEC del Comité Regional Medellín (Archivo No 13, expediente digital), y que mediante Resolución SUB 75377 del 18 de marzo de 2020 COLPENSIONES le reconoció la pensión de vejez a partir del 1º de noviembre de 2019 en cuantía inicial de \$2.416.271, siendo incluida en nómina de pensionados en abril de 2020, y pagada en mayo del mismo año (Archivo No 15 expediente digital), aspectos que se tendrán en cuenta al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.1.4 RECONOCIMIENTO PENSIONAL COMO JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, en cuyos supuestos fácticos se contemplan dos obligaciones a cargo de la parte que lo da por terminado, a saber: la primera de carácter subjetivo y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues es carga argumentativa de la parte promotora de la terminación del vínculo invocar la causal por la que procede al despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas oportunidades, que le corresponde al trabajador que afirma que el fenecimiento de su vinculación obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se lo debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su veracidad y el cumplimiento de las formalidades necesarias, según lo estipulado en el párrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Pretende la entidad empleadora demandante, que se levante el fuero sindical de que goza la señora NUBIA ALZATE VELÁSQUEZ, para proceder a terminar su contrato de trabajo con justa causa, en vista de que le fue reconocida por COLPENSIONES la pensión de vejez, allende de ser incluida en nómina de pensionados desde abril del presente año.

Sobre el punto, lo primero que viene a propósito resaltar es lo propalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia reciente SL10770-2017, en la que rememoró la posición que ha defendido la Alta Corporación en derredor de la causal de despido por reconocimiento de la pensión de vejez prevista en el numeral 14 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1961, esto es, su aplicación antes de la Ley 100 de 1993, luego en vigencia del párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, y por último a partir de la entrada en vigor la Ley 797 de 2003.

En lo tocante con el evento en que la pensión es reconocida bajo el régimen de transición, y que, para efectos del despido por justa causa debe aplicarse el contenido del párrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, esto es, que el empleador debía haber pedido su opinión o elevar consulta al trabajador acerca de su intención de permanecer en el empleo o seguir cotizando, la Corte adoctrinó que: *“el deber de pedir la opinión al*

trabajador sobre su deseo de permanecer en el cargo hasta por 5 años más, es un elemento inexistente en la regulación de la Ley 797 de 2003. Primero, porque en ningún pasaje de su texto se encuentra esta obligación y, segundo, porque no existe un contexto histórico que autorice tal inferencia”.

Ahora, en lo relativo a la aplicación o no de la Ley 797 de 2003 al caso objeto de estudio, debemos partir por el hecho indiscutido de que a la actora le fue reconocida la pensión de vejez a través de Resolución SUB 75377 del 18 de marzo de 2020, a partir del 01 de noviembre de 2019, fecha que resulta de suma importancia para la aplicación de la justa causa al tenor de lo dispuesto por el artículo 9 de la ley 797 de 2003, pues la Sala de Casación Laboral de la Corte en sentencia SL2509-2017 abandonó el criterio fijado en la sentencia SL3088-2014: *“donde expresó que la justa causa de despido «se ha de aplicar en concordancia con la regulación pensional vigente a la causación de la pensión”, para en su lugar pregonar que: “el hecho relevante que marca la aplicación de la regla de despido prevista en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, es la fecha de reconocimiento de la pensión”.*

En consonancia con lo dicho, y en razón a que la actora cumplió la edad mínima de 57 años para pensionarse el 15 de septiembre de 2019 por haber nacido el mismo día y año de 1962 (Archivo No 6 expediente digitalizado), lo que le resultaría aplicable sería lo dispuesto en la Ley 797 de 2003, en la medida en que tal disposición legal entró en vigencia desde el 29 de enero de 2003.

Al punto, resulta relevante extractar lo delineado en la sentencia SL2509-2017, en la que el máximo tribunal de esta jurisdicción sostuvo: *“cuando el legislador por razones de política social o económica incorpora al ordenamiento jurídico una nueva justa causa para finalizar los vínculos laborales, esa normativa rige con efecto general inmediato en las relaciones que estén en curso”.*

Por otra parte, en torno de la inmediatez, vale precisar que el parágrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 de 2003 prevé que *“El empleador **podrá** dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones”,* lo que llevó a la Corte Suprema de Justicia a pronunciarse respecto de la expresión **“podrá”** en los siguientes términos: *“El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad”.*

Se desprende de lo anterior que, en el sub examine no hay lugar a revisar la fecha en que se causó la pensión o la data en que fue expedida la resolución de reconocimiento, dado que la inmediatez no es un elemento por revisar en estos casos, pues tratándose de la justa causa establecida en el numeral 14 literal b) del artículo 62 del C.S.T, y de conformidad con el criterio jurisprudencial antes vertido, no se trata de una causal de forzosa operancia o aplicación, es decir, que ante el conocimiento del empleador de que el trabajador cuenta con reconocimiento pensional no existe un término o plazo para invocar la justa causa, en la medida en que queda a su ponderación optar o no porque el trabajador siga vinculado.

Para mejor proveer sobre la inmediatez, antaño la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de radicado No 5547 del 08 de julio de 1993, asentó que: *“no es acertado aplicar a la causal de terminación del contrato de trabajo originado en el otorgamiento de la pensión el mismo tratamiento aplicable a las causales motivadas por el quebrantamiento de las obligaciones contractuales, como que la inmediatez requerida jurisprudencialmente entre la ocurrencia del hecho y su invocación patronal para la terminación del contrato”*, dado que el empleador puede optar por la continuidad de la prestación del servicio, sin que por ello desaparezca o se extinga la justa causa, en el caso particular bajo análisis, el reconocimiento pensional.

Por último, no se contraría los predicamentos contenidos en la sentencia C- 1037 de 2003, vale decir, la condición de que no puede existir solución de continuidad entre la terminación de la relación laboral y la iniciación del pago efectivo de la mesada pensional, pues tal como se desprende del artículo segundo de la Resolución SUB 75377 del 18 de marzo de 2020, la actora está incluida en nómina y disfrutando de la pensión de vejez desde el mes de abril de 2020, con retroactivo desde el 1 de noviembre de 2019.

Con todo lo anterior, tal como lo consideró el a quo, hay lugar a levantar el fuero sindical, por haberse configurado la terminación del contrato por justa causa prevista en el numeral 14 del literal b) del artículo 62 del C.S.T, y en estricta aplicación de lo establecido en el párrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 de 2003, por lo que no queda otra alternativa diferente para la Sala que confirmar el fallo de primer grado.

3. COSTAS

Sin costas de segunda instancia por haberse revisado la sentencia en el grado jurisdiccional de consulta a favor de la trabajadora demandada. Las de primera se confirman.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:


PRIMERO.: **CONFIRMAR** la sentencia materia de consulta proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello, el 07 de septiembre de 2020, de conformidad con las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO.: **SIN COSTAS** en esta instancia, por haberse revisado la sentencia en el grado jurisdiccional de consulta en favor del extremo litigioso por pasiva. Las de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de procedencia.

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


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


DIEGO FERNANDO SALAS RODÓN
Magistrado