

**TEMA: MODALIDAD CONTRACTUAL-** No hay lugar a declarar la existencia de un contrato a término fijo, ya que por disposición legal esta modalidad siempre debe constar por escrito y en el expediente no hay prueba de ello.

**HECHOS:** Solicitó la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término definido no inferior a un año con EXTRAS S.A. y MONDELEZ COLOMBIA S.A.S. como beneficiaria; se condene en forma solidaria al pago de indemnización por despido sin justa causa, liquidación del tiempo faltante para cumplir el contrato de acuerdo al salario variable, aportes a pensión, sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización por acoso laboral según la Ley 1010 de 2006. En sentencia de primera instancia el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, declaró que el contrato suscrito entre MTSS y Extras S.A. fue a término indefinido, terminado sin justa causa y la condenó al pago de \$728.292 por concepto de indemnización por despido; absolvió de las demás pretensiones. Debe la sala verificar si procede modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1. Modalidad contractual. 2. Salario base para el cálculo de indemnización por despido sin justa causa. 3. Solidaridad de la empresa usuaria.

**TESIS:** (...) En el asunto bajo estudio, quedó por fuera de discusión que la demandante y Extras S.A. suscribieron formalmente un contrato por obra o labor determinada, con inicio el 7 de enero de 2021 y terminación el 2 de marzo del mismo año; no obstante, se verifica que corresponde más a una proforma utilizada por el empleador, donde no se describe en forma concreta y delimitada cuál era la obra a ejecutar, sino que en forma genérica se enunció “PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS EN LAS VENTAS”, lo que riñe con el propósito de esta modalidad, enfocada en la ejecución de un determinado resultado, con un límite que se circunscribe a la finalización de tareas, actividades o labores precisas, evitándose así que se perpetúe en el tiempo; por tanto, al no cumplirse con los requisitos exigidos la consecuencia jurídica es que se entiende la existencia de contrato a término indefinido; tal como explicó la a quo. Así mismo, no hay lugar a declarar la existencia de un contrato a término fijo, ya que por disposición legal esta modalidad siempre debe constar por escrito y en el expediente no hay prueba de ello (...) Por lo expuesto, se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto declaró que el contrato suscrito entre las partes fue a término indefinido. (...) El Juzgado condenó al pago de \$728.292 que corresponde al salario base tomado de la liquidación de prestaciones sociales. No obstante, en el ‘otro sí’ suscrito el 7 de enero de 2021, las partes acordaron que el salario mensual estaría compuesto por una remuneración fija de \$728.292 y una variable, por el cumplimiento de metas mensuales entre el 90% y el 120%, según tabla de incentivos que allí se incluye. En concordancia con lo anterior, en los comprobantes de pago en nóminas de enero y febrero de 2021, además de la suma fija, se incluyó el pago de comisión prestacional por \$1'278.790 y \$427.685, respectivamente, con lo que se obtiene un salario promedio de \$1'581.530, siendo procedente tomar este valor como base para el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, que en este caso corresponde a 30 días de salario por cuanto la trabajadora prestó el servicio por tiempo no mayor de un (1) año. Téngase en cuenta que la norma aplicable hace referencia en forma genérica al salario, sin limitarlo al básico y conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, se integra no solo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino con 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, incluyendo las comisiones, sin que sea válido desconocer su incidencia salarial (SL2727-2021). Con fundamento en lo explicado, se modificará la Sentencia recurrida, en cuanto al valor de la condena impuesta a Extras S.A. por concepto de indemnización por despido sin justa causa, que corresponde a \$1'581.530 (no \$728.292). (...) La Juez de Primera Instancia explicó que no hay responsabilidad solidaria de la empresa usuaria, al no haberse vulnerado los lineamientos legales para la contratación de personal

en misión, ya que no se superó siquiera el término inicial de seis (6) meses; la E.S.T. no actuó como simple intermediario o a través de intermediación fraudulenta, sino como un verdadero empleador, mientras que Mondelez Colombia S.A.S. ejercía una subordinación delegada respecto a la trabajadora enviada en misión, como permite la ley. (...) En este caso, en el Acuerdo Marco de Suministro de Personal Temporal no se hace referencia alguna a la situación que generó en Mondelez Colombia S.A.S., la necesidad de contratar personal en misión con Extras S.A., únicamente en el contrato de trabajo se enunció en forma genérica "PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS EN LAS VENTAS"; en tal contexto, se configura la responsabilidad solidaria entre la empresa de servicios temporales y la usuaria, por haberse incumplido

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 20/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, veinte (20) de marzo de dos mil veintiséis (2026)
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05360310500220230026501
<b>Demandante</b>	<b>MARILYN TATIANA SERNA SILVA</b>
<b>Demandados</b>	<b>EXTRAS S.A., MONDELEZ COLOMBIA S.A.S.</b>
<b>Llamado en garantía</b>	<b>SEGUROS DEL ESTADO S.A.</b>
<b>Providencia</b>	Sentencia Segunda Instancia
<b>Tema</b>	Laboral individual - modalidad contractual, indemnización por despido sin justa causa, salario variable, solidaridad de la empresa usuaria frente a las acreencias laborales a cargo de la Empresa de Servicios Temporales -.
<b>Decisión</b>	Modifica Sentencia condenatoria de Primera Instancia
<b>Mag. Ponente</b>	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que estableció entre otros, la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término definido no inferior a un año** con EXTRAS S.A. y MONDELEZ COLOMBIA S.A.S. como beneficiaria; **se condene en forma solidaria al pago de indemnización por despido sin justa causa**, liquidación del tiempo faltante para cumplir el contrato **de acuerdo al salario variable**, aportes a pensión, sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización por acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, costas del proceso.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que la demandante **celebró con Extras S.A. contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada**, desde el 1º de septiembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 cuando fue liquidada. **Inició nueva contratación el 7 de enero de 2021** cuando suscribieron un ‘*otro sí*’ acordando un **salario variable**, en lo demás “*terminaba igual*”, con duración de un año, a partir de enero de 2021; se desempeñó como vendedor preventa en Mondelez Colombia S.A.S. como empresa beneficiaria donde estaba subordinada al señor Giovany Espinosa en cuanto a órdenes, rutas y horarios, de Extras S.A. solo recibía el salario equivalente a \$1'600.000 en promedio, más auxilio de transporte, ésta última dio por **terminado el vínculo el día 2 de marzo de 2021** de acuerdo con el reporte presentado por el señor Giovanni Espinosa, al no

querer salir con él a hosterías, valiéndose de la posición de jefe la sometió a acoso laboral y sexual, en su afán de no perder el empleo no informó al empleador, posteriormente interpuso denuncia penal ante la Fiscalía Seccional el 3 de noviembre de 2021; nunca recibió llamados de atención. Elevó petición y solicitó audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo para obtener el pago de la indemnización, sin resultados positivos.

### **Respuesta a la demanda:**

**EXTRAS S.A.** a través de apoderada, **admitió la existencia del contrato de trabajo con la demandante por obra o labor con inicio el 7 de enero de 2021 y finalización el día 2 de marzo de 2021** por terminación de la obra como causal objetiva, salario pactado en \$728.292 y la suscripción de un '*otro sí*' sobre **salario variable** de acuerdo a tabla de incentivos y resultados de metas, el cargo desempeñado prestando sus servicios en misión para la empresa usuaria Mondelez Colombia S.A.S., la inexistencia de llamados de atención; adujo que pagó la liquidación de prestaciones sociales el 17 de marzo de 2021 en cuantía de \$1'093.015. No le constan hechos relacionados con terceras personas. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló excepciones en su defensa.

**MONDELEZ COLOMBIA S.A.S.** a través de representante judicial, respondió que no le constan o no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; adujo que la subordinación respecto a la demandante era delegada por

tratarse de una trabajadora en misión de una Empresa de Servicios Temporales; el señor Giovanni Espinosa como coordinador del contrato de suministro de personal notificó a Extras S.A. la cancelación del cupo de preventa. Se opuso a las pretensiones y propuso excepciones.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

El **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí**, declaró que el contrato suscrito entre **Marilyn Tatiana Serna Silva y Extras S.A.** fue a término indefinido, terminado sin justa causa y la **condenó al pago de \$728.292 por concepto de indemnización por despido**; absolvió de las demás pretensiones. Impuso Costas a cargo de Extras S.A., fijando agencias en derecho en cuantía equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la accionante.

### **Recurso de Apelación apoderada de la demandante:**

Manifiesta desacuerdo con la Sentencia en cuanto a la **modalidad contractual**, ya que en el proceso de contratación, Extras S.A. aseguró a la demandante tener una vinculación por un año, sin que en interrogatorio pudiera explicar en detalle sobre esta situación, solo pudo responder si o no, por lo que **no quedó suficientemente claro que el contrato tenía término de un año**, pues participó en el mismo proceso de selección que la testigo Leidy; la demandada no puede enmascarar la verdadera relación mediante un **contrato de obra o labor que**

**no cumple con los requisitos**; el trabajo era permanente y vital para la empresa **Mondelez debiendo responder en forma solidaria por las acreencias laborales** como beneficiaria y por imponer la causa de terminación. En cuanto a la **indemnización**, si bien se pactó un salario básico de \$728.000 también existieron **comisiones** permanentes que hacían parte de la asignación y deben tenerse en cuenta para su cálculo.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados de la demandante, Mondelez Colombia S.A.S. y Seguros del Estado S.A. reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

### **Conflicto Jurídico:**

**Radica en verificar si procede modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1. Modalidad contractual. 2. Salario base para el cálculo de indemnización por despido sin justa causa. 3. Solidaridad de la empresa usuaria.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente, modificar la decisión de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

#### **1. Modalidad contractual.**

Tal como dispone el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral “...*puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio...*”. Por su parte, el artículo 46 *ibidem* preceptúa que “**El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito**” y el artículo 47, contempla que **el contrato cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor** contratada o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, **será contrato a término indefinido.**

Cuando se pacta el **contrato de trabajo por duración de la obra**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema

de Justicia ha reiterado que no basta con esa denominación, sino que **debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada**, o que **indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la laboral temporalidad, de lo contrario**, se entenderá de manera residual, que **su duración es indefinida** (ver Sentencias **SL1725-2025**, SL4936 de 2021, SL2600-2018, entre otras).

**En el asunto bajo estudio**, quedó por fuera de discusión que la demandante y Extras S.A. *suscribieron formalmente un contrato por obra o labor determinada*, con inicio el 7 de enero de 2021 y terminación el 2 de marzo del mismo año; no obstante, se verifica que corresponde más a una proforma utilizada por el empleador, donde no se describe en forma concreta y delimitada cuál era la obra a ejecutar, sino que en forma genérica se enunció “*PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS EN LAS VENTAS*”, lo que riñe con el propósito de esta modalidad, enfocada en la ejecución de un determinado resultado, con un límite que se circunscribe a la finalización de tareas, actividades o labores precisas, evitándose así que se perpetúe en el tiempo; por tanto, al no cumplirse con los requisitos exigidos la consecuencia jurídica es que se entiende la existencia de **contrato a término indefinido**; tal como explicó la *a quo*.

Así mismo, **no hay lugar a declarar la existencia de un contrato a término fijo**, ya que por disposición legal esta modalidad siempre debe constar por escrito y en el expediente no hay prueba de ello; si bien la testigo Karen Dayana

Hernández Acosta afirmó que participó en el mismo proceso de selección con la demandante y que ésta habría firmado un contrato por obra o labor por un año, se reitera, de ello no hay evidencia en el expediente.

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto declaró que el contrato suscrito entre Marilyn Tatiana Serna Silva y Extras S.A. fue a término indefinido.**

## **2. Salario base para el cálculo de indemnización por despido sin justa causa:**

Corresponde al trabajador demostrar el despido y la justeza la debe acreditar el empleador (ver Sentencia SL1045-2024). En este caso está acreditado que mediante comunicación del 2 de marzo de 2021, Extras S.A. notificó a la activa la terminación del vínculo laboral, sustentado en que recibió de la empresa usuaria Mondelez Colombia S.A.S. un comunicado “... que **la obra o la labor** que de manera particular usted venía realizando en desarrollo del contrato comercial, **ha concluido a partir del día 02 de marzo de 2021** y por consecuencia su contrato ha finalizado por las razones expuestas en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo ...” (folio 69 archivo 09 C01); concluyéndose por el Juzgado que se trató de un despido sin justa causa que da lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el **artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo**, tema que no fue objeto de reproche por el empleador demandado.

La citada norma contempla que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, éste deberá al trabajador una indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente. En los contratos a término indefinido se pagará así:

*“... a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

*1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; ...”.*

Por este concepto el Juzgado condenó al pago de \$728.292 que corresponde al salario base tomado de la liquidación de prestaciones sociales (folio 45 archivo 09 C01).

No obstante, en el ‘*otro sí*’ suscrito el 7 de enero de 2021, las partes acordaron que el salario mensual estaría compuesto por una **remuneración fija de \$728.292 y una variable**, por el cumplimiento de metas mensuales entre el 90% y el 120%, según tabla de incentivos que allí se incluye (folio 67 archivo 09 C01).

En concordancia con lo anterior, en los comprobantes de pago en nóminas de enero y febrero de 2021, además de la suma fija, se incluyó el pago de *comisión prestacional* por \$1’278.790 y \$427.685, respectivamente (folios 43 y 44 archivo 09), con lo que se obtiene un **salario promedio de \$1’581.530**,

siendo procedente tomar este valor como base para el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, que en este caso corresponde a 30 días de salario por cuanto la trabajadora prestó el servicio por tiempo no mayor de un (1) año.

Téngase en cuenta que la norma aplicable hace referencia en forma genérica al **salario**, sin limitarlo al básico y conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, **se integra no solo por la remuneración ordinaria, fija o variable**, sino con 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, incluyendo las comisiones, sin que sea válido desconocer su incidencia salarial (SL2727-2021).

Con fundamento en lo explicado, **se modificará la Sentencia recurrida, en cuanto al valor de la condena impuesta a Extras S.A. por concepto de indemnización por despido sin justa causa, que corresponde a \$1'581.530** (no \$728.292).

### **3. Solidaridad de la empresa usuaria:**

**La Juez de Primera Instancia explicó que no hay responsabilidad solidaria de la empresa usuaria**, al no haberse vulnerado los lineamientos legales para la contratación de personal en misión, ya que no se superó siquiera el término inicial de seis (6) meses; la E.S.T. no actuó como simple

intermediario o a través de intermediación fraudulenta, sino como un verdadero empleador, mientras que Mondelez Colombia S.A.S. ejercía una subordinación delegada respecto a la trabajadora enviada en misión, como permite la ley.

Está acreditado que la demandante fue contratada por Extras S.A. para desempeñarse como vendedor preventa, prestando sus servicios en misión para Mondelez Colombia S.A.S., en desarrollo de un Acuerdo Marco de Suministro de Personal Temporal suscrito entre ambas sociedades (folios 39 y 48 a 66 archivo 09); en ese contexto, Extras S.A. actuó como empresa de servicios temporales (E.S.T.) acorde a lo contemplado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, según el cual, ésta contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para *colaborar temporalmente* en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor ejecutada por personas naturales, contratadas directamente por **la E.S.T.**, la cual **tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.**

Acerca de la **responsabilidad de la empresa usuaria**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL4162-2021** indicó que “... *en el caso de las empresas de servicios temporales, dada su condición de empleadoras, la figura de la solidaridad en relación con el incumplimiento de obligaciones que puede establecerse respecto a las empresas usuarias se aplica únicamente por excepción ...*”; relacionó algunas **situaciones en las que** la legislación y la jurisprudencia de la Corporación han establecido que **se configura la responsabilidad solidaria entre las empresas de servicios temporales y las usuarias**, veamos:

“... (i) omisión de la información sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral de trabajadores en misión – artículo 13 del Decreto 4369 de 2006-; (ii) cuando se contrata a una empresa de servicios temporales sin el cumplimiento de los requisitos para su constitución y funcionamiento -artículo 20 numeral 3.º *ibidem*-, y (iii) **cuando la empresa usuaria ha desbordado el marco obligacional convenido con la empresa de servicios temporales, tal como ocurre cuando incumple las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990** –parágrafo artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006- (CSJ SL467-2019), o cuando le ocurre un infortunio laboral por orden de la empresa usuaria en una labor distinta a la que generó el envío de aquel por parte de la E.S.T. (CSJ SL15195-2017) ...”.

Por su parte, el **artículo 77 de la Ley 50 de 1990** dispone que **los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:** “... 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más ...”.

**En este caso**, en el Acuerdo Marco de Suministro de Personal Temporal no se hace referencia alguna a la situación que generó en Mondelez Colombia S.A.S., la necesidad de contratar personal en misión con Extras S.A., únicamente en el contrato de trabajo se enunció en forma genérica “**PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS EN LAS VENTAS**”; en tal contexto, **se configura la responsabilidad solidaria entre la empresa de servicios temporales y la usuaria, por haberse incumplido**

**las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990**, como se indicó en en Sentencia SL4162-2021. Resultando como única condena la indemnización por despido injusto y además, según comunicación del 2 de marzo de 2021, fue precisamente la empresa usuaria quien generó la terminación del contrato de trabajo al indicar que éste concluyó en la citada fecha, sin mencionar ninguna causa legal.

Así las cosas, **se modificará también la Sentencia de Primera Instancia, revocándose en cuanto absolvió a Mondelez Colombia S.A.S. de responder en forma solidaria frente a las acreencias laborales impuestas a Extras S.A. en favor de la demandante; en su lugar, se le impondrá condena por este concepto.**

#### **COSTAS:**

**No se condenará en Costas de Segunda Instancia** al haber prosperado parcialmente el recurso de Apelación formulado, de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

#### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa, **en cuanto al valor de la condena** impuesta a Extras S.A. **por concepto de indemnización por despido sin justa causa**, que corresponde a \$1'581.530 (no \$728.292). Se **REVOCA en cuanto absolvió a Mondelez Colombia S.A.S. de responder en forma solidaria** frente a las acreencias laborales impuestas a Extras S.A. en favor de la demandante **MARILYN TATIANA SERNA SILVA**, en su lugar, se le impone a la primera como empresa usuaria, condena solidaria. Se **CONFIRMA** la decisión de Primera Instancia en lo demás.

Todo lo anterior, conforme a lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** **No se condena en Costas en esta Segunda Instancia**, según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELASQUEZ**  
**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**