

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.  
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITAN

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL DE OSCAR OVIDIO MARTÍNEZ  
MORALES CONTRA EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS ECOPETROL S.A.  
Y CENT TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S.

Bogotá, D.C., a los veintisiete (27) días de mayo de dos mil veintidós (2022).

El tribunal de conformidad con lo acordado en la Sala Especializada, pese a que se hizo un señalamiento de fecha y hora en auto anterior, procede a **decidir de plano** los recursos de apelación interpuestos, primero, por la demandada Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., contra el auto emitido el 3 de agosto de 2021, que declaró no probada la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones propuesta por dicha demandada, y segundo, por el demandante y la organización sindical contra la sentencia del 6 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de esta ciudad.

A U T O

EXPECIÓN PREVIA DE INEPTA DEMANDA POR INDEBIDA ACUMULACIÓN DE  
PRETENSIONES

Se entra a resolver, en primer lugar, el recurso de apelación interpuesto contra el auto del 3 de agosto de 2021, por el cual se declaró no probada la excepción de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones.

No es cierto que en el proceso especial de fuero sindical - acción de reintegro o reinstalación- el trabajador no pueda acumular a las súplicas principales

*con esa orientación, la indemnización de otra clase de perjuicios, ya que el artículo 408 del CST, consagra “y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones”, no solo las referidas a salarios y prestaciones sociales, sino las que se prueben dentro del proceso. La Corte Constitucional, en sentencia C-201 de 2002, que declaró la constitucionalidad de la expresión “a título de indemnización” contenida en el art. 408 del CST, pero con un condicionante, precisó, que esa indemnización a que tiene derecho el trabajador aforado despedido ilegalmente, según sentencia judicial, debe ser integral en la medida de lo judicialmente probado, es decir, que el trabajador no sólo tiene derecho a los salarios dejados de percibir, sino todos aquellos emolumentos que se desprenden del vínculo laboral, como las prestaciones sociales de diverso tipo que tampoco pudo percibir con la conducta ilegal del empleador; incluso, así como ocurre con la posibilidad de reclamar perjuicios mayores en los casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa, aquí también se allana ese camino, porque ante cualquier infracción a las normas por parte del empleador, si se demuestra un daño superior por cuenta de alguna particularidad, el juez está habilitado para analizarlo, sin que por ello se desnaturalice el trámite especial y la celeridad que tiene este proceso, porque se trata de una figura jurídica que surge del daño, lo cual es posible analizar sin mayores aristas o condicionamientos. Dijo la guardiana de la constitución “ Se concluye entonces que el daño sufrido por el trabajador aforado, provocado por el despido sin justa causa declarada mediante sentencia judicial, debe ser reparado de manera integral, esto es, de acuerdo con lo que se logre probar en cada caso, lo cual incluye, además del pago salarios no devengados, con sus reajustes y prestaciones, cualquier otro valor dejado de percibir o pagado por el trabajador, como consecuencia directa del despido injusto.”*

*Por lo tanto, se confirmará el auto apelado, que declaró no probada la excepción de inepta demanda.*

*Notifíquese*

*A continuación, se procede a emitir la siguiente,*

## SENTENCIA

### DEMANDA

*Oscar Ovidio Martínez Morales, a través de apoderado judicial demandó a la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol S.A., y Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., para que, previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical acción de restitución por desmejora de las condiciones de empleo, se ordene a Ecopetrol S.A., lo siguiente:*

*1.- de manera principal ORDENAR a la Empresa ECOPETROL S.A. Cesar la vulneración de garantía constitucional del Fuero Sindical, la cual se ha visto perturbada desde el momento en que Ecopetrol S.A. decidió someter al trabajador demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES a una aparente ilegal y engañosa 'sustitución patronal' con la sociedad CENIT TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S.*

*2. de manera principal ORDENAR a la demandada ECOPETROL S.A Retornar nuevamente al servicio de la empresa Ecopetrol S.A bajo vinculación laboral, al trabajador director sindical demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES con todos los beneficios a que tiene derecho como trabajador de Ecopetrol S.A, en especial los servicios médicos de salud y odontológicos los cuales fueron notoriamente desmejorados con la aparente y fementida, ilegal y engañosa "sustitución patronal" a la sociedad CENIT TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S.*

*3. Subsidiariamente a la pretensión segunda ,ORDENAR a la demandada ECOPETROL S.A que en el evento de no poder retornar a trabajador director sindical demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES al cargo que se encontraba desempeñando en ECOPETROL S.A. antes de pasar a CENIT TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S, por no encontrarse disponible, reubicar dentro de la Planta de personal de Ecopetrol S.A., teniendo en cuenta el debido proceso, en observancia de las garantías del Fuero Sindical, absteniéndose el empleador ECOPETROL S.A. de generar algún tipo de desmejora en todos los conceptos legales y convencionales que se derivan de la relación laboral contractual con ECOPETROL S.A.*

*4.- de manera principal Se Ordene al empleador ECOPETROL S.A. la revocatoria de la orden de no prestación personal del servicio a ECOPETROL S.A. del demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES cargo y funciones específicas que venía desempeñando antes de su traslado a la empresa CENIT TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S de que fue objeto mediante la comunicación recibida en el día 01 de febrero de 2021 ,por ser una acción y determinación arbitraria e ilegal, sin haber ocurrido ninguna de las causales de suspensión de su contrato individual de trabajo suscrito con ECOPETROL S:A: por Justas causas legales de las previstas en el art. 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo , como para impedirle el empleador ECOPETROL S.A. la prestación personal del servicio al trabajador director sindical demandante*

*5.- de manera principal CONDENAR A ECOPETROL S.A. a restituir . del demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES a su cargo y funciones específicas de OPERADOR SENIOR DE PLANTA Estación Mariquita (Tolima) de la VICEPRESIDENCIA DE TRANSPORTES Y MANTENIMIENTO DE ECOPETROL S.A. que venía desempeñando en la empresa ECOPETROL S.A. a la fecha del despojo o desmejora de sus funciones específicas de su cargo hecho de manera injusta e ilegal.*

6.- de manera principal CONDENAR A ECOPETROL S.A. de conformidad con el artículo 408 y en concordancia con el artículo 127 del C. S del T. a título de indemnizaciones a pagarle al demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES todos los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales convencionales que constituyen factor de Salario de acuerdo con el artículo 118 de la convención colectiva de trabajo vigente en ECOPETROL suscrita con el Sindicato Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO de la cual es beneficiario el director sindical demandante , y los demás emolumentos propios del servicio legales y convencionales , con sus aumentos que venía percibiendo, dejados de percibir en las mismas condiciones que tenía al momento de la desmejora de sus condiciones de empleo o de trabajo y de salario , debidamente indexados.

7.- de manera principal Se condene a las empresas demandadas ECOPETROL S.A y CENT TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S. solidariamente a pagarle al demandante OSCAR OVIDIO MARTINEZ MORALES la INDEMNIZACION DE PERJUICIOS MATERIALES Y MORALES causados por la desmejora y afectación psicológica de su dignidad humana y laboral y por la omisión de protección y seguridad y pago de auxilios de seguridad a que está obligada para con el trabajador director sindical demandante , en virtud de lo establecido en el capítulo XVII de la Convención Colectiva de trabajo vigente en ECOPETROL suscrita con los sindicatos pactantes UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO USO , ADECO y SINDISPETROL de la vigencia de 2018- 2022, Perjuicios que estimo razonada y juratoriamente de acuerdo con los arts. 206 y 207 del Código General del Proceso en cincuenta Millones (\$50.000.000) de Pesos Moneda legal colombiana.

8.- Se Condene Ultra y extra petita

9.- Se condene en costas y agencias en derecho a las empresas demandadas.

Para ello, narró en síntesis que, prestó sus servicios personales a través de contrato de trabajo con Ecopetrol S.A., ejercitando las funciones de operador senior de la Vicepresidencia de Transportes, Operaciones y Mantenimiento VIT, adicionalmente, fue designado como Director Sindical de la organización Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- Subdirectiva Única del Oleoducto SUO; que a partir del 1° de febrero de 2021, Ecopetrol S.A., en virtud de un convenio de sustitución patronal con su filial Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos SAS, lo vinculó con esta última empresa, mediante condiciones laborales inferiores en materia de funciones, cargo, escala salarial, evaluaciones de desempeño diferentes y, en general, en condiciones de trabajo precarias afectando su dignidad; que, "(...) se he la venido provocando sensaciones de inestabilidad emocional y familiar por abuso patronal de la facultad del jus variandi al terminarle , modificarle o suspenderle de manera unilateral , bajo una ficticia 'sustitución patronal' sin permiso previo del juez laboral o de las autoridades administrativas del Trabajo su relación laboral contractual a término indefinido con ECOPETROL S.A"; que, como directivo sindical, tiene dentro de sus funciones atender las quejas y reclamos de los afiliados al sindicato de diferentes regiones del país en donde Ecopetrol S.A., tiene operaciones, pero, a partir del 1° de febrero de 2021, la empresa impidió cualquier actividad sindical en sus instalaciones; que, con el traspaso

*a Cenit, le han sido negados los permisos sindicales previstos en la ley y en la convención colectiva, sobre todo, para atender cursos en derechos humanos; que, en virtud de ese convenio de sustitución patronal, Cenit bloqueó o imposibilitó la comunicación institucional que tenía con Ecopetrol y demás afiliados al sindicato, a través del correo electrónico respectivo; que se le ha “(...) despojado unilateralmente con suspensión de sus funciones bajo una aparente y ficticia “sustitución patronal” como OPERADOR SENIOR, sin existir razones técnicas, económicas o administrativas que lo justifiquen o ameriten por no existir en la realidad comisión de falta disciplinaria o violación de sus obligaciones Laborales contractuales especiales del art. 58 del C.S. del T. ni haber existido sentencia judicial o disciplinaria ejecutoriada que hubiere ordenado la suspensión o modificación unilateral de su contrato individual de Trabajo con la empresa ECOPETROL S.A.”; que no se han configurado las causales de suspensión del contrato, a efectos de que se le impida por parte de Ecopetrol, la prestación personal del servicio en sus instalaciones y, de paso, la imposibilidad de ejercer sus funciones sindicales allí, adicional al hecho de que fue sometido con la nueva empresa a condiciones de aislamiento laboral, descuentos prohibidos, evaluaciones de desempeño bajas, y disminución de garantías convencionales, y; que en marzo de 2021, radicó reclamación administrativa ante las demandadas, con respuesta negativa por cada una de ellas.*

#### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

*Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor la demandada Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol S.A., dio contestación a la misma, oponiéndose a las pretensiones; y respecto a los hechos aceptó los relacionados con la vinculación inicial del demandante con esa empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido, las funciones específicas de operador senior de planta -Coordinación O&M en el Municipio de Mariquita, Departamento del Tolima en la Vicepresidencia de Transporte; precisó que, en razón de ello, su vínculo laboral fue sustituido a Cenit y en la comunicación de 29 de enero del 2021, le fue señalado que la operación local de otros activos de transporte fueron transferidos a esa empresa; aceptó la condición de directivo sindical de la USO, Subdirectiva Única del Oleoducto SUO; la existencia de convención colectiva, para lo cual indicó, que ese instrumento sirvió de fundamento, para que, el nuevo empleador se obligara a cumplir los derechos del demandante conforme con el acuerdo celebrado entre Ecopetrol, Cenit y la USO, el 16 de*

*enero del 2021; que no ha existido causal de suspensión del contrato; frente a los demás dijo no ser ciertos y no constarle. Propuso como excepciones las de falta de causa, cumplimiento de los requisitos de la sustitución patronal, buena fe, prescripción y la genérica.*

*La demandada Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., también se opuso a las pretensiones, frente a los hechos manifestó que, desde el 1° de febrero del 2021, fecha en que operó la sustitución patronal con Ecopetrol respecto del contrato de trabajo del actor, ha venido cancelando de forma completa y oportuna los salarios y prestaciones sociales, garantizándole identidad de condiciones laborales, convencionales y extralegales que el demandante venía disfrutando como trabajador de Ecopetrol y del cargo de operador planta, insistiendo en que el actor ha gozado de los permisos sindicales y se le ha garantizado el ejercicio del derecho de asociación sindical a la que pertenece. Como medios de defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia de las obligaciones y derechos reclamados, cobro de lo no debido, pago y compensación, prescripción, buena fe y la genérica.*

*La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO-, manifestó que algunos hechos no le constaban y otros eran ciertos, precisando que el demandante se desempeña como directivo sindical de la Subdirectiva Única del Oleoducto SUO.*

#### **FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**

*Agotada la etapa probatoria el juez del conocimiento, que lo fue el Treinta y Nueve Laboral del Circuito de esta ciudad, en sentencia referida al inicio del presente fallo, en la que denegó las pretensiones de señor Oscar Ovidio Martínez Morales, declaró probadas la excepción de inexistencia de las obligaciones y derechos reclamados, absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra y condenó en costas al demandante.*

#### **RECURSO DE APELACIÓN**

*Inconforme con la decisión del a quo la parte demandante interpuso recurso de apelación, para lo cual solicitó la revocatoria de la sentencia y, en su lugar, se acceda a las pretensiones. Sostuvo que, el objeto de la acción de restitución de fuero sindical consiste en demostrar que el empleador no solicitó el permiso al juez laboral para desmejorarlo en su condiciones laborales, y en el caso particular, sustituir su vinculación laboral que tenía por más de 20 años continuos con Ecopetrol a Cenit S.A.S., a través de la figura de la sustitución patronal, la cual no operó en realidad, dado que, si bien Ecopetrol transfirió las operaciones de todo el sistema de oleoductos a nivel nacional que era de su propiedad a la administración de Cenit, esta situación comportó el cambio sustancial de sus condiciones de empleo fijadas en el contrato individual de trabajo y en la convención colectiva de trabajo de Ecopetrol de la cual es beneficiario; que desconoce una cartilla de supuestos beneficios, tales como: vacunas para mascotas, planes de telefonía de celular y de turismo, salario integral, entre otros, los cuales jamás vinculan a Cenit S.A.S., por lo que, surge la violación flagrante de la convención colectiva de trabajo.*

*Agregó, que en materia de derechos humanos nada dijo la sentencia sobre la seguridad de los trabajadores de los campos petroleros que son objeto de acciones violentas por parte de los actores ilegales, puesto que, se trata de un punto vital para los operadores de Ecopetrol que laboran en las líneas del oleoducto, sobre todo, porque están expuestos a todo tipo de riesgos en su integridad por quienes sustraen los combustibles de las redes de oleoductos; que, en materia de escalafón, no se allegó el manual de funciones y evaluaciones de desempeño solicitadas, las cuales eran necesarias para establecer las condiciones de ascenso establecidas en dicha convención; que, sin sindicato no hay validez y aplicación de las convenciones colectivas, por lo que, quedan al arbitrio del nuevo empleador la concesión y/o aplicación de los beneficios, como en este caso ocurre con Cenit, a través de un supuesto manual de beneficios, lo cual no se compadecen con los acuerdos plasmados en la convención colectiva de trabajo.*

*Indicó, que la convención colectiva no establece que sea aplicable por Cenit, a no ser que se declare la unidad de empresa, la cual se encuentra en trámite ante el Ministerio del Trabajo; que, ni siquiera por un acta que hayan firmado*

*algunos dirigentes sindicales de la USO, el 16 de enero de 2021, con las demandadas, tiene la fuerza para modificar una convención colectiva de trabajo, ni para modificar y desmejorar las condiciones de empleo para los trabajadores sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vigente. Finalmente, sostuvo, que la condena en costas es excesiva, convirtiéndose en una especie de escarmiento para desestimular las acciones de los demás trabajadores, lo cual no se compadece con su capacidad económica.*

*La organización sindical convocada señaló, que no está de acuerdo con la decisión absolutoria, pues, si bien el acta del 16 de enero del 2021, suscrita entre Ecopetrol, Cenit y la USO, estableció que los empleados sustituidos mantendrán las mismas condiciones consagradas en la convención colectiva de trabajo cuya vigencia es 2018- 2022, esto es, el compromiso de respetar los derechos legales y extralegales, puede darse una discusión, sobre si en la figura de la sustitución patronal, el nuevo empleador cumplirá tales compromisos, afectándose con ello, los derechos del demandante como directivo sindical, incluso, puede existir controversia sobre las equivalencias en materia de la prestación del servicio de salud que venía ofreciendo Ecopetrol.*

*Por último, sostuvo que el mero hecho de cambiar el empleador se erige en una desmejora laboral, con mayor razón, si no se mantuvieron los mismos servicios de salud, los cuales constituyen un derecho fundamental y no se está garantizando por Cenit S.A.S.*

#### **ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

*Los apoderados del extremo pasivo radicaron escritos de alegación, defendiendo los argumentos de primera instancia en cuanto a la no necesidad de que el empleador tanto antiguo como nuevo, solicitaran el permiso judicial para dar plena eficacia al acuerdo de sustitución patronal, adicionalmente enfatizaron que quedó demostrado en el plenario que al demandante jamás se le desmejoró su situación laboral, ni mucho menos sus garantías como directivo sindical.*

## CONSIDERACIONES

*Dicho lo anterior, en cuanto a la sentencia, conviene destacar que, está acreditado en autos que el demandante prestó sus servicios a Ecopetrol S.A., entre el 3 de agosto de 1993 y el 31 de enero de 2021, en el cargo de operador senior de la Vicepresidencia de Transportes Operaciones y Mantenimiento; que, a partir del 1° de febrero de 2021, por sustitución patronal, el cargo y funciones pasaron a Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., en razón a que dicha persona jurídica asumió la operación integral de los activos de transporte, así como la operación local de otros activos de transporte, que estuvieron a cargo de Ecopetrol; que el demandante goza de la garantía foral pues ocupa el cargo de secretario seguridad social y salud de la Subdirectiva Única de Oleoductos USO-SUO, debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo, como lo admitió Ecopetrol al dar contestación a la demanda.*

*Ahora, teniendo en cuenta que el proceso especial de fuero sindical, tiene por objeto analizar si el despido, traslado o desmejora de un trabajador aforado cumplió con el requisito de acudir ante el juez laboral para levantar el fuero y otorgar la autorización correspondiente, la Sala deberá resolver, si la demandada Ecopetrol S.A., como empleador del demandante aforado, estaba en la obligación de acudir al juez del trabajo, con el propósito de concretar el convenio de sustitución patronal suscrito con la también demandada Cenit.*

### FUERO SINDICAL

*El artículo 1° del decreto 204 de 1957 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”. Esta garantía foral permite que los trabajadores o servidores al Estado amparados por ella, puedan ejercer su función sindical frente al empleador, al Estado y los mismos trabajadores, en forma independiente, permanente, sin que se vean truncadas o impedidas esas aspiraciones por el actuar del empleador, ya sea con el cambio de sitio de trabajo, desmejoramiento de las condiciones de trabajo o el despido, derecho que en 1991 se constitucionalizó (art. 39 CP). Todo ello busca, en última instancia, hacer efectivo y desarrollar el derecho de asociación sindical, en*

*cuanto la permanencia y estabilidad de la organización sindical, garantía que no es absoluta, puesto que, si el aforado incurre en algunas de las causas contempladas en la ley y es comprobada ante el juez del trabajo, éste debe autorizar la terminación de la relación laboral, el traslado o el desmejoramiento. Y tratándose de la desmejora de las condiciones de trabajo o acción de reinstalación, las mismas deben provenir de la empleadora y no de terceros, dado que lo que se sanciona es el actuar de éste, aunque como se verá adelante, el juez laboral también debe verificar el escenario y el contexto en que se pueden dar esas situaciones.*

#### *SUSTITUCIÓN PATRONAL O CESIÓN DE CONTRATOS*

*Aduce Ecopetrol S.A. la sustitución patronal con Cenit SA en la relación laboral del demandante. En efecto el artículo 67 del CST, prevé lo siguiente:*

*Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.*

*Así, la sustitución patronal o de empleadores tiene como propósito mantener la unidad de los contratos laborales siempre que concurren los elementos de cambio de empleador por cualquier causa, continuidad en la prestación del servicio y continuidad en el desarrollo de las labores del establecimiento, para propender así por la protección y continuidad de los derechos de los trabajadores, que por su naturaleza son la parte débil de la relación laboral, que implica que los servidores van a mantener los derechos intactos de su vínculo laboral con el empleador sustituido. La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes (art. 68 ibídem).*

*Ahora, como la sustitución patronal opera por ministerio de la ley, no se exige aditamento adicional a que simplemente se materialicen sus elementos, es decir, que no se requiere de convenio, acuerdo o disposición contractual para darle validez; no obstante, si se llega a presentar ese tipo de disposición, se debe verificar que en la realidad concuerde con el objetivo de la figura laboral y no se convierta en un acto de intermediación ilegal, o defraudatorio de los intereses*

*de los trabajadores, con mayor razón en aquellos eventos en donde está de por medio el fuero sindical.*

*Precisamente, la jurisprudencia laboral ha analizado cada uno de los elementos de esta institución jurídica, y en cuanto al cambio de empleador por cualquier causa en sentencia CSJ SL3001-2020, precisó los alcances de ese movimiento, para diferenciarlo de la tercerización o entrega de la actividad a un tercero. Se dijo:*

*Por tanto, el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como sucesión de empresa (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o transmisión de empresa (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure.*

*Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. **Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores.***

*Precisamente en este aspecto reside la diferencia entre la tercerización laboral y la sustitución de empleadores. En la primera, el empresario «hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo» (CSJ SL467-2019), lo que usualmente se concreta a través de la figura de los contratistas y subcontratistas prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, en la tercerización laboral, hay una externalización de tareas o, si se quiere, un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial. Por ello, la empresa cesionaria puede reversar la actividad cedida o delegarla en otro contratista.*

***En cambio, en la sustitución de empleadores, no solo hay una transmisión de actividad; también se transfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay sucesión de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido. (Resaltado fuera del original).***

*En el asunto, obra dentro del expediente acta de acuerdo de sustitución patronal del 16 de enero de 2021, celebrada entre Ecopetrol, Cenit y la USO, cuyos fundamentos para dar aplicación a esa figura son los siguientes:*

- a. En el año 2013, en el marco del proceso de constitución de CENIT, ECOPETROL efectuó un aporte de activos a CENIT, constituidos principalmente por infraestructura asociada al transporte de hidrocarburos y derivados de propiedad de ECOPETROL.*
- b. El 01 de abril de 2013 se celebró entre ECOPETROL y CENIT un Contrato de Operación y Mantenimiento, mediante el cual CENIT contrató los servicios especializados de operación, mantenimiento, gestión de riesgos por emergencia y desastres y complementarios de la infraestructura de CENIT.*

- c. *Como parte del proceso de fortalecimiento institucional y operativo de CENIT y el cambio en el modelo operativo se determinó un ajuste integral al contrato de operación y mantenimiento suscrito entre las partes, lo que supone que, verificadas las capacidades y el modelo de negocio operativo, CENIT asume todas las actividades de operación, mantenimiento, gestión de riesgos por emergencia y desastres y complementarios de la infraestructura de CENIT, así como la operación local para las Filiales Ocesa, Bicentenario y ODC. En consecuencia, entre otros, finalizará por mutuo acuerdo el Contrato de Operación y Mantenimiento que fue suscrito entre ECOPETROL S.A. y CENIT el 1° de abril de 2013.*
- d. *Con ocasión del nuevo modelo operativo, en consonancia con lo señalado en el literal a) de la presente acta, que conlleva, entre otros, la finalización del Contrato de Operación y Mantenimiento que fue suscrito el 1° de abril de 2013, CENIT asume la operación de sus activos, así como la operación local en las Filiales señaladas en el literal c, generándose así sustitución patronal de ECOPETROL a CENIT respecto de los trabajadores vinculados con ECOPETROL a la fecha de la sustitución que prestan sus servicios personales en la infraestructura de transporte de hidrocarburos de propiedad de CENIT y sus Filiales.*

*Acorde con lo anterior, si bien, los términos del acuerdo no son los más claros, entiende la Sala que, para el 2013, en virtud de la constitución de Cenit, Ecopetrol hizo una entrega de algunos activos de su propiedad en materia de infraestructura de transporte de hidrocarburos, con el fin de dotar a esa persona jurídica de los elementos necesarios, a efectos de contratar las labores de operación y mantenimiento, por lo cual, Ecopetrol celebró con aquella un contrato de prestación de servicios; no obstante, a medida que fue creciendo y fortaleciéndose institucional y operativamente la nueva sociedad, al punto que tenía capacidad para asumir las mismas actividades de otras filiales de Ecopetrol, decidió finiquitar el anterior contrato y entregar toda la operación. Pero, tiene una particularidad, y es el hecho de que, tal como lo indica la parte final del literal d), ese contrato primigenio fue ejecutado por Cenit con los trabajadores de Ecopetrol, pues eso se entiende cuando el acuerdo de “sustitución patronal” dejó consignado que, a la fecha de sustitución, esos trabajadores con vínculo laboral con Ecopetrol, prestaban los servicios en las instalaciones e infraestructura de Cenit y demás filiales, algo así como una especie de “préstamo” de trabajadores de Ecopetrol a Cenit, para llevar a cabo unas actividades propias del objeto social de la empresa estatal.*

*En ese orden, para la Sala existe una clara discusión sobre si lo acordado por Ecopetrol y Cenit, es propio de la sustitución patronal, o más bien, como lo explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia atrás referenciada, un acto de tercerización laboral, es decir, “(...) desprenderse de una actividad que antes ejecutaba directamente para entregársela a un tercero, es decir,*

*externalizó o exteriorizó una gestión sin transferencia de establecimiento”, al punto que, Ecopetrol sigue funcionando como empresa de hidrocarburos, con todas sus dependencias y estructura jerárquica y, por el contrario, lo que hizo fue entregar una actividad propia de su objeto social a un tercero, (según el certificado de existencia y representación legal que obra en el expediente, Ecopetrol ejerce actividades industriales y comerciales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de hidrocarburos, sus derivados y productos), que se especializa en ese campo, tal como lo enfatizó el acuerdo referenciado, y que, por cuenta del crecimiento o fortalecimiento que adquirió, le dio la confianza para que se encargara de toda la gestión de esa actividad subcontratada, que en un principio se valía de los propios trabajadores de Ecopetrol, pero que, ahora con mayor experiencia y robustez en sus procesos, requiere de cierta autonomía y despliegue de capacidad operativa, con el agravante de que la entidad estatal al despojarse de la actividad propia, podría afectar a los trabajadores de alguna manera, por lo que, encontró como “solución” acudir a la figura de la sustitución patronal, que, como lo tiene explicado la jurisprudencia laboral, debe abordarse en su verdadero sentido y contexto.*

*O puede que, lo que intentaron materializar los firmantes del acuerdo fue una cesión de los contratos de trabajo, máxime que, se repite, ese documento indica que Cenit llevó a cabo la inicial operación con el contrato celebrado en abril de 2013, con los trabajadores de Ecopetrol, pero como ahora el contratista estaba en capacidad de aumentar o ejecutar la tarea con un nuevo modelo operativo, nada más conveniente que servirse de esos mismos trabajadores, pero con total responsabilidad de la nueva empresa, claro está, tratando de no afectar los derechos y prerrogativas legales y convencionales, pues así lo plasmaron en ese acuerdo; y en todo caso, esa sería la consecuencia en cualquier cesión de contrato.*

*Es más, esta figura no está prohibida por el ordenamiento positivo laboral, por el contrario, como lo explicó la Corte en la sentencia SL3001-2020, surge como una forma de compatibilizar las nuevas figuras de contratación laboral y el respeto de las garantías de los trabajadores, ante la evolución y utilización constante de las tecnologías de la información, la especialización de las actividades, la mayor competitividad y competencia en el mercado, la*

*cooperación y coordinación entre empresas, incluso el auge de emporios y grupos empresariales, como ocurre en este evento, en donde se acreditó que esa última calidad entre Ecopetrol como sociedad matriz y Cenit como subordinada o controlada, acorde con el registro en el certificado de existencia y presentación legal de la empresa estatal.*

*A propósito de ese auge o cambio de paradigma en la movilidad laboral, la Corte en dicha sentencia enlistó algunas ventajas o beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, así:*

*El surgimiento de estructuras empresariales complejas ha puesto de relieve las insuficiencias del Código Sustantivo del Trabajo para regular situaciones actuales como la movilidad y circulación de trabajadores al interior de los grupos y redes empresariales. En efecto, el trasvase de trabajadores entre empresas de un conglomerado empresarial, se ha convertido en una necesidad contemporánea, dados los diversos objetivos que se pueden satisfacer con su implementación, junto a las ventajas que pueden obtenerse de su uso correcto.*

*Así, para los grupos y redes empresariales la circulación de personal puede fortalecer sus unidades productivas mediante la transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos y especializados, lo que redundará en su mayor competitividad. Por su lado, los trabajadores pueden encontrar mejores oportunidades de empleabilidad y promoción profesional, e incluso, en tiempos de crisis de algunas empresas del conglomerado, el traspaso de unos empleados a otras empresas aliadas, puede ser un móvil para evitar los despidos. Asimismo, la circulación de personal tiene la ventaja de que evita la ruptura innecesaria del contrato de trabajo con el antiguo empleador y la suscripción de uno nuevo, con las consecuencias negativas que ello apareja para los trabajadores, en términos de preservación de la antigüedad laboral y las condiciones adquiridas con la empresa primigenia.*

*Dadas estas razones y circunstancias, para la Corte no debe existir objeción alguna para que, en la actualidad, en desarrollo de la libre negociación y dentro de un espíritu de respeto de las condiciones laborales adquiridas por los trabajadores, sea posible celebrar acuerdos de cesión de contratos de trabajo, en virtud de los cuales un empleador transfiera a otro los contratos suscritos con sus empleados, a fin de que a futuro estos queden a disposición de este último.*

*Pero, así como una posible cesión del contrato de trabajo puede traer algunos beneficios, igualmente puede traer desventajas para el trabajador, o más bien, cierto desconcierto sobre la forma en que se cumplirán las obligaciones laborales por el nuevo empleador, las expectativas profesionales, el ambiente laboral, entre otros aspectos, tal como lo reseñó la Corte en dicha sentencia. Dijo allí:*

*Por tanto, para que este tipo de acuerdos laborales produzca efectos jurídicos, es indispensable que posean una estructura triangular en la cual concurra la voluntad de los empleadores y de los trabajadores concernidos. Lo anterior, igualmente se justifica debido a que la relación de trabajo es bilateral e intuitu personae de la cual surgen*

*mutuamente derechos y obligaciones, de manera que el trabajador también guarda un especial interés en conocer las características y condiciones de su nuevo empleador, sobre todo en aquellos escenarios en los que la subrogación de la posición empresarial pueda constituir un riesgo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, implicar mayores dificultades para el ejercicio de los derechos laborales o reducir las posibilidades de crecimiento profesional. (Negrilla fuera del original).*

*Y si lo anterior se predica de un trabajador sin una garantía especial, con mayor fuerza, alguien que está protegido por el fuero sindical en razón de su cargo directivo dentro de una organización sindical, en donde requiere evaluar las condiciones de trabajo con el nuevo empleador, para verificar hasta qué punto se obstaculiza o no el ejercicio de sus funciones en favor de los agremiados que representa, o si se corre el riesgo de limitar la participación de los trabajadores en las actividades sindicales, inclusive, afiliarse a los sindicatos de diverso tipo, negociar con aquél mejores y mayores condiciones laborales a las existentes o previamente logradas con el anterior empleador, si existe alguna posibilidad de limitación en el ejercicio de los permisos sindicales, por cuenta de la estructura del nuevo empleador, y otra serie de contingencias que ante ese cambio, es viable que se presenten.*

*No sobra destacar, lo que la Corte también resaltó en la sentencia SL3001-2020, al indicar que los trabajadores no son una mercancía, "(...) esto significa que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto del cual se puede disponer libremente en el intercambio de bienes y servicios en el mercado. El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto, y su actividad -el trabajo- es un bien social", más aún en este asunto, en donde, como se vio, Ecopetrol como directo empleador y con quien el demandante tenía una antigüedad considerable, junto con el resto de trabajadores que de antaño ejercían las labores cotidianas, de un momento a otro, por el negocio o nueva operación logística de transporte de hidrocarburos, se valió de la intervención de Cenit, que en todo caso, pese a ser una persona jurídica distinta, es una filial de Ecopetrol, a la cual impone o ejercita un control, es decir, que esos organismos no pueden pretender que se movilicen trabajadores a su antojo como si fueran una mercancía, para favorecer sus procesos comerciales, con mayor peso, cuando está de por medio un servidor sindicalizado, a quien por sus funciones se puede ver lesionado en ese tipo de convenios u operaciones.*

*Y es que, para apoyar dicho argumento, la Sala se remite a lo esclarecido por el Comité de Libertad Sindical, de que cualquier cambio en la infraestructura de una empresa no debería menoscabar directa o indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones. **Por lo que, en verdad, el traslado de trabajadores que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales**, lo que se acompasa, con el hecho de que por la finalidad del fuero sindical, que consiste en el amparo de la libertad sindical frente a las decisiones del empleador que pueden obstaculizar la acción del sindicato, mediante el retiro del aforado o la variación de sus condiciones laborales, **un convenio o acuerdo de cualquier tipo en donde esté presente la voluntad del empleador, que implique un traslado, un movimiento de personal, una cesión de contratos, o cualquier otra decisión que tienda a entregar su entera responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales a un tercero, no como algo objetivo, sino por su propia determinación, debe ser analizado por el juez laboral**, a efectos de que se examine que un comportamiento patronal de ese tipo, no sea usado como instrumento de discriminación sindical; lo que de paso, también se ajusta al criterio orientador del Convenio 135 de la OIT, según el cual, los representantes de los trabajadores de la empresa, deben gozar de protección eficaz **contra cualquier acto que pueda perjudicarlos**, es decir, que no sólo el despido, sino cualquier actuación del empleador que pueda afectar la labor sindical.*

*Y no se debe dejar a un lado, el hecho de que tanto las normas sustantivas como las procesales (artículos 405 y 408 CST, y artículos 113 y 118 del CPT y de la SS), de esta especialidad, si bien han tenido unas modificaciones, con el objetivo de ir adecuándose a las exigencias de la protección de los trabajadores con base en el marco internacional de los derechos humanos, todavía traen los conceptos antiquísimos de traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, incluso desmejora de las condiciones de trabajo, como algo propio de la época en que surgieron esas figuras, en donde la empresa se caracterizaba por su estructura vertical y cerrada, pero que, ahora con los nuevos procesos de diversa índole y la transformación en todas las esferas de la vida cotidiana, por cuenta de la introducción de las tecnologías y demás avances, **ya no se puede pensar que el traslado o la desmejora se da dentro***

*de las mismas instalaciones o con la simple comparación de las prestaciones que se tenían antes y las que se pretenden reconocer posteriormente, dado que, ante los emporios económicos, los grupos empresariales, los monopolios, etc, y los procesos que están inmersos en la reunión de diversas empresas, la movilidad de trabajadores se está convirtiendo en algo ineludible y los beneficios por la labor desarrollada tienen puntos positivos y negativos, éstos últimos, que muchas veces se esconden tras una visión simplista de la vida del trabajador y su entorno.*

*Se trata en últimas, de que el juez del trabajo pueda establecer si se afecta o no, el trabajador en sí mismo, en comparación con los beneficios que recibía y los que va a percibir del nuevo empleador, como también, si el cargo y las funciones de las cuales emerge el nombramiento como directivo sindical se perturban, impidiéndose lograr los objetivos que los derechos de asociación y libertad sindical consagran. De manera que, cualquier decisión del empleador en ese sentido, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de tales derechos, lo cual trae como consecuencia el restablecimiento de las condiciones laborales del trabajador aforado. Y, en ese sentido, ya se vio que el extremo pasivo defendió la figura bajo la cual el demandante pasó a desempeñar sus labores, es decir, que por ninguna parte acudió al juez laboral para solicitar el permiso respectivo ante la garantía del fuero sindical, lo que apareja una actuación irregular.*

*Puede que los testigos Javier Iván Alfonso García, Marco Alejandro Cabrera y Jorge Antonio Rico, este último del sindicato, hayan insistido en la defensa de la legalidad del acuerdo de sustitución patronal, y el respeto de los beneficios legales y extralegales con que el actor contaba en Ecopetrol y que Cenit pasó a reconocer, pero, ante la presencia de la garantía foral, una decisión como la adoptada por dichas empresas, requería de una calificación judicial y no de una actuación unilateral.*

*Colofón de lo precedente, trátase de una sustitución patronal, como lo invoca Ecopetrol S.A. y se corrobora con la documental de fecha 29 de enero de 2021, en la que se comunica al señor Ovidio Martínez Morales, el traslado a Cenit o*

*de una cesión del contrato de trabajo, como parece ser la realidad suscitada en el presente caso, debió la entidad estatal pedir la autorización judicial para realizar, en forma legal, el cambio impuesto en la ejecución del vínculo laboral entre las partes contendientes y al no obrar prueba en tal sentido, se debe revocar la sentencia de primera instancia, para en su lugar ordenar a Ecopetrol S.A. a reintegrar o restituir al demandante al cargo que ocupaba en dicha empresa a 31 de enero de 2021, sin solución de continuidad, o a otro de igual categoría y salario, como si aquella decisión del empleador nunca hubiere producido sus efectos en forma particular; y a manera de indemnización, acorde con lo previsto en la sentencia C-201 de 2002, la pasiva deberá reconocer al actor, además de los salarios dejados de percibir, sus debidos reajustes legales y convencionales a que tenga derecho, así como el pago de las prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha del traslado o desmejora hasta su restitución efectiva, conceptos los cuales, el empleador deberá reconocer de manera indexada, de conformidad con el índice de precios al consumidor certificado por el Dane, por así disponerlo perentoriamente la Corporación Constitucional.*

*En todo caso, como el extremo pasivo alegó compensación con las sumas que el demandante ha percibido por cuenta de las obligaciones que Cenit se comprometió a cumplir, y para evitar un enriquecimiento sin causa en favor del trabajador, se acepta la deducción con las sumas efectivamente percibidas.*

#### *PAGO DE PERJUICIOS*

*Finalmente, la Sala negará la prosperidad de la pretensión de reconocimiento y pago de perjuicios, por no existir prueba alguna de su causación y por no ser procedente su presunción o deducción a partir de conjeturas o suposiciones (CSJ SL572-2018). No sin antes precisar que en relación con las manifestaciones frente las situaciones de violación de derechos humanos manifestadas en el recurso, no fueron planteadas en la demanda inicial y, conforme lo manifestado, no surgieron con ocasión del acuerdo de “sustitución patronal”, sino que se originaron en el orden público, como allí en forma clara lo alega el recurrente.*

## PRESCRIPCIÓN

*Como el extremo pasivo propuso dicha excepción, el artículo 118 A del CPT y de la SS, prescribe lo siguiente:*

*ARTÍCULO 118-A. PRESCRIPCIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.*

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.*

*Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.*

*En los términos del inciso 3° de la norma en cita, debe entenderse que el reclamo escrito y sin ninguna solemnidad, en el que se exija el cumplimiento del restablecimiento del vínculo y el respeto por la garantía foral, impide que el plazo que el trabajador tiene para presentar la acción especial de fuero sindical no transcurra más, que es la consecuencia jurídica del fenómeno de la interrupción de la prescripción; pero no debe olvidarse que es la misma norma procesal la que dispone que una vez presentada dicha reclamación, comenzará a contarse nuevamente el término de los dos (2) meses para que el trabajador inicie la acción judicial; aunque debe agregarse que, conforme con las consideraciones de la sentencia C-1232 de 2005 que declaró la exequibilidad los incisos 2° y 3° del artículo 118 A del CPT y SS, se debe esperar la respuesta del empleador para empezar a contabilizar nuevamente dicho término<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> “(...) Así, se tiene que la disposición demandada consagra dos situaciones: 1. el término prescriptivo comienza para el trabajador particular desde el día en que se hace entrega a éste de la comunicación de despido, de traslado o desmejora. Se entiende entonces, para el empleado público desde el día en que se le notifica el acto administrativo correspondiente, según la previsión del CCA. Para el trabajador particular desde la fecha en que éste conozca la decisión del empleador en el mismo sentido. Ahora bien, de la norma se extrae que el término prescriptivo se suspende para el empleado público: 1. Durante el trámite de la reclamación administrativa que presenten los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. 2. Debe entenderse que para los trabajadores particulares, presentada la reclamación escrita, se suspende el término prescriptivo. Finalmente, la norma establece que el término de dos (2) meses, se vuelve a contar una vez culminado este trámite, (esto es, el trámite reglamentario) o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares. Por manera que la interpretación de esta última frase, debe hacerse acorde con la interpretación precedente, de acuerdo con la cual se dijo que el término

*En el asunto, reiterando una vez más que el traslado o desmejora por cuenta de la presunta consecuencia de la sustitución patronal, esto es, la fecha en la cual Ecopetrol comunicó esa decisión, se materializó el 29 de enero de 2021, el demandante tenía hasta el 29 de marzo de ese mismo año, para interrumpir el término prescriptivo, lo cual, se cumplió, pues, acorde con las documentales obrantes en la carpeta 01 del expediente digital y en el archivo 04, aparece la reclamación presentada por el señor Martínez Morales, el 24 de marzo del 2021; pero además, obra respuesta dada por Ecopetrol S.A., el 15 de abril del 2021, lo que significa que el término de dos (2) meses volvió a generarse, esto es, hasta el 15 de mayo de junio de 2021, y como la demanda se radicó el 19 de abril de 2021, es evidente que la excepción de prescripción no se configuró.*

*Las costas de primera instancia se imponen a Ecopetrol S.A., al igual que las de esta instancia.*

*Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrado justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,*

#### RESUELVE

**Primero.-** *Revocar parcialmente la sentencia apelada, que absolvió a la demandada Ecopetrol S.A., de las súplicas incoadas en su contra y en su lugar condenar a Ecopetrol S.A., al reintegro o restitución al cargo que venía desempeñando el demandante, sin solución de continuidad, o a otro de igual categoría y salario.*

**Segundo.-** *Condenar a Ecopetrol S.A., a título de indemnización, y a favor del demandante, además de los salarios dejados de percibir, sus debidos reajustes*

---

*de prescripción se vuelve a contar a partir del agotamiento de la vía gubernativa, para los empleados públicos, debe entenderse que el término para el trabajador particular, debe contarse a partir de la respuesta que reciba del empleador, a su petición, siendo ésta una interpretación de la norma, favorable al trabajador. Por tanto, la norma en este aparte resulta acorde con la Constitución si es entendida en este sentido. (...) (subrayado fuera del original)*

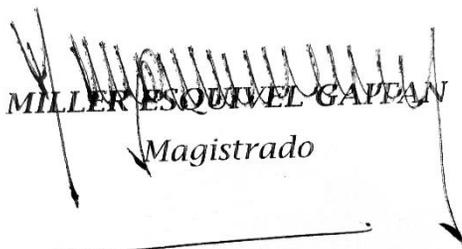
legales y convencionales a que tenga derecho, así como el pago de las prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha de traslado o desmejora hasta su restitución efectiva, conceptos que el empleador deberá reconocer de manera indexada, de conformidad con el índice de precios al consumidor certificado por el Dane, los cuales podrá compensar con las sumas efectivamente recibidas por el trabajador por cuenta de la relación que mantenga con la demandada Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.

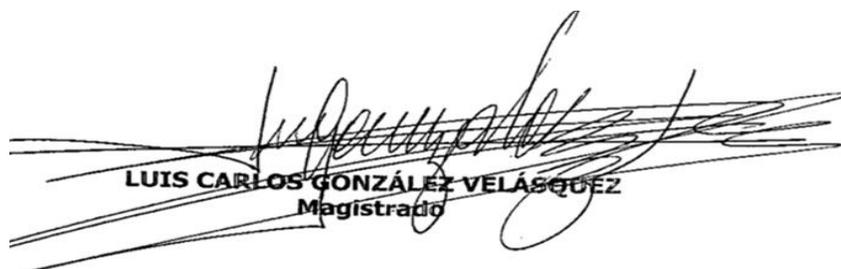
**Tercero-** Confirmar en lo demás la sentencia apelada, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**Cuarto.-** Declarar no probadas las excepciones propuestas, salvo la de compensación .

**Quinto.-** Costas de las instancias a cargo de Ecopetrol S.A. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$ 1.000.000,00 por concepto de agencias en derecho de esta instancia.

Notifíquese y Cúmplase

  
MILLER ESQUIVEL GAITAN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ  
Magistrado

Salvo Voto

  
JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA  
Magistrado