

**REPUBLICA DE COLOMBIA TRIBUNAL SUPERIOR DE  
MEDELLIN**



**SALA LABORAL Acta 278**

Proyecto discutido y aprobado en sala virtual

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **CARLOS MARIO GÓMEZ GALEANO** contra **EXPERTOS SEGURIDAD LTDA.**

De acuerdo a lo dispuesto en la normatividad vigente, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

Se solicita con la demanda que se declare que entre, Carlos Mario Torres Galeano y la empresa Expertos Seguridad Ltda, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio 29 de abril del 2013, y su terminación el 24 de septiembre de 2015, de manera injusta y unilateral por parte del empleador.

Se declare que la empresa demandada no pagó los aportes a pensión a favor del actor, por el salario realmente devengado y, en consecuencia, se condene al pago de los siguientes conceptos:

- Reliquidación o reajuste de las prestaciones sociales tales como: cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones por todo el tiempo laborado.
- Indemnización por despido injusto.

- Sanción moratoria consagrada en el art. 65 del C.S.T., por la no entrega total y correcta de las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado.
- Reajuste de los aportes a la seguridad social, por todo el tiempo laborado.
- Indemnización de perjuicios por la no dotación de vestidos y calzado de labor.
- Los viáticos
- Horas extras, dominicales y festivos.
- Descansos compensatorios.

### **Hechos**

Para fundamentar sus pretensiones señaló que, celebró contrato de trabajo con la empresa Expertos Seguridad Ltda, de manera escrita, por obra o labor determinada, a partir del 29 de abril del año 2013, de manera continua e ininterrumpida hasta el 24 de septiembre de 2015.

La contratación laboral fue realmente un contrato de trabajo a término indefinido, de conformidad con el principio de la realidad sobre las formas, pues fue contratado para ejercer el cargo de escolta, para la protección de uno o varios personajes de la Unidad Nacional de Protección, según el esquema de seguridad asignado.

Laboró en el horario que le asignó Expertos Seguridad Ltda, el cual consistía de 16 a 18 horas diarias, de lunes a lunes sin descanso, a pesar de haber laborado horas extras, nocturnas, en domingos y festivos, dichos conceptos no le fueron tenidos en cuenta de manera correcta y completa por la demandada al momento de liquidar las prestaciones sociales, como tampoco se le tuvieron en cuenta los viáticos que habitualmente devenga.

Devengó como último salario básico la suma de \$1.288.700, y como salario promedio \$2.420.394.

El 25 de septiembre del año 2015, la empresa le manifestó que no había más trabajo para él, sin mediar justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Nunca incurrió en ninguna causal para la terminación del contrato de trabajo, no fue suspendido, ni tuvo procesos disciplinarios, por lo cual se configuró un despido injusto.

Indica que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la empresa liquidó las prestaciones sociales, las que considera no fueron calculadas correctamente, pues no le tuvieron en cuenta los festivos, domingos, horas extras, recargos nocturnos, los viáticos, tampoco realizó el pago de los aportes al sistema por el salario real devengado.

No hizo entrega de la dotación de vestido y calzado de labor de los cuatro ultimes meses laborados, lo cual le generó perjuicios.

Dado el no pago correcto y completo de la liquidación de prestaciones sociales al momento de la finalización del contrato de trabajo, la empresa incurrió en un retardo injustificado por reajustar dichos conceptos, además no canceló de manera inmediata la liquidación de prestaciones sociales, sino 20 después.

Durante todo el tiempo que laboró en la empresa debía viajar a diferentes ciudades, protegiendo como escolta al personaje asignado en el esquema de seguridad, y le cancelaban los viáticos de estos viajes, lo que no volvió a suceder desde de marzo del 2015 hasta la terminación del contrato.

### **Respuesta de Expertos**

El apoderado de la empresa demandada, señaló que el día 29 de abril de 2013 suscribió contrato por obra o labor determinada hasta el 24 de septiembre de 2015, fue contratado para el cargo de escolta.

El contrato estaba supeditado a la continuidad del contrato de prestación de servicios entre Expertos Seguridad como empresa que conformaba la Unión Temporal P33 y la Unidad Nacional de Protección.

La prestación del servicio era coordinada directamente por la Unidad Nacional de Protección, por parte de Expertos Seguridad nunca se le dio esa orden, además al trabajador se le cancelaron todas sus acreencias laborales, así como su liquidación se realizó teniendo en cuenta su salario promedio.

En cuanto a los viáticos mencionados la empresa nada le adeuda, así como tampoco se le ordenó por parte de Expertos Seguridad Ltda causarlos.

Es cierto, su salario básico era de \$1.288.700 y su promedio mensual para la fecha de terminación era de \$2.420.393

El 24 de septiembre de 2015 se le notificó por escrito la terminación de la obra o labor pactada, por lo tanto, obedeció a las causales del art. 45 del CST, por lo que no se trató de un despido injusto.

Al trabajador se le canceló su liquidación teniendo en cuenta en su promedio mensual de \$ 2.420.393, contractualmente se había pactado el salario básico de 2 SMLMV y, por valor de recargos, por la disponibilidad, por posible trabajo suplementario una suma uniforme de \$816.703, valor que fue aumentado cada

año, adicionalmente se le pagaba un auxilio no salarial de \$165.000 y un auxilio de alimentación de \$5.500 diarios.

Como se puede evidenciar en las planillas de pago de seguridad social aportadas, cada mes se le pagaban sus aportes con base en su salario promedio, incluyendo concepto de auxilio de transporte y bono de alimentación que no eran prestacionales.

A modo de ejemplo en el mes de julio de 2015; el total devengado fue de \$2.585.394, a esto se le descuenta bono de alimentación no prestacional de \$165.000 y auxilio de transporte de \$74.000, el valor pagado de seguridad social fue sobre \$2.346.000, estos conceptos extralegales los cancelaba la empresa mes a mes.

La empresa nunca entregó ningún valor para dotación, esta fue entregada directamente por la Unidad Nacional de Protección, ello toda vez que el empleado laboraba de civil y su salario superaba los 2 SMLMV.

Su liquidación de prestaciones sociales se realizó, dentro de los términos prudentes y legales, y mes a mes cada uno de sus salarios, así mismo se discriminaron horas extras y bonificaciones de manera mensual, como lo demuestran los desprendibles de pago.

Sin embargo, a la empresa no le consta el horario en que el ex empleado ingresaba o terminaba sus labores, tampoco los días laborados y de descanso.

Aunque el demandante manifiesta que solo hasta el mes de marzo de 2015 le pagaron viáticos, lo cierto, es que, nunca se le canceló este rubro y no se dio la orden de desplazarse a causarlos, esto obedece a acuerdos directos entre la UNP y el demandante.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, buena fe, pago y prescripción.

### **Sentencia de primera instancia**

La Juez Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **08 de septiembre de 2023**, **absolvió** de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, tras no probar los supuestos en que fundamentó sus pretensiones.

La decisión no fue recurrida, por lo tanto, se revisa en el grado jurisdiccional de consulta en favor del actor.

### **Problema jurídico**

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el grado de consulta serán: Establecer si fue injusta la terminación del contrato por obra o labor determinada por parte de la demandada Expertos Seguridad Ltda; así mismo, se verificará si hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Pensiones a favor del demandante, teniéndose en cuenta para ello trabajo suplementario y si procede indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **CONSIDERACIONES**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre la Unión Nacional de Protección UNP y Unión Temporal de Protección 33, de la cual hacia parte Expertos Seguridad Ltda. se celebró contrato de prestación de servicios, para la ejecución del contrato 202.
2. El señor Carlos Mario Gómez Galeano prestó sus servicios a Expertos entre el 29 de abril de 2013 y el 24 de septiembre de 2015, con un contrato por obra o labor, en el cargo de escolta,
3. Entre la Unión Nacional de Protección UNP y Unión Temporal de Protección de la cual hacia parte Expertos Seguridad Ltda. se celebró contrato de prestación de servicios, para ejecutar la obra dentro del contrato 202 como AND 0028.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento en virtud del grado jurisdiccional de consulta:

El art. 47 del CST preceptúa 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, veamos,

*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o 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*

En los contratos por el término que dure la realización de la obra o labor determinada la duración del vínculo está determinada por la finalización de la obra para la cual es contratado el trabajador, por lo que la vocación de permanencia de éste tipo de contrato es el tiempo que dura la realización de

dicha obra y una vez termina ésta el contrato se acaba, ya que, finalizada la obra, termina la causa y objeto del contrato.

Siendo imprescindible y fundamental consignar de manera expresa e inequívoca la labor u obra a realizar, la cual constituye el objeto del contrato, de lo contrario deviene en contrato a término indefinido, ya que el contrato por obra tiene una vigencia limitada en el tiempo, pero no porque en el se pacte una fecha cierta de terminación como en el contrato a término fijo, sino porque siempre con esta forma de contratos se debe especificar la obra o la labor, siendo carga probatoria del empleador demostrar que la obra o labor terminó.

Sobre el tema podemos ver la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL

2600 del 27 de junio de 2018, rad 69175, que precisó *“la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado”*.

Ahora bien, en la Sentencia del 6 de marzo de 2013, rad. 39050, la corte precisó que cuando se hace uso de este tipo de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.

En el caso bajo estudio, se aportó copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, suscrito entre las partes, cuyo clausulado aceptó conocer el demandante, en interrogatorio de parte, como labor contratada se estableció: “Prestación de servicios de ESCOLTA dentro del esquema de seguridad AMD0028 en cumplimiento del contrato de prestación de servicios de seguridad No 202 de diciembre de 2012, celebrado entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN – UNP y la UNION TEMPORAL PROTECCIÓN 33” de la cual hace parte la empresa demandada Expertos Seguridad Ltda.

En el interrogatorio del señor Andrés Felipe Ramírez Roldán en calidad de Gerente Nacional Gestión Humana Expertos Seguridad Ltda.; señaló que en la cláusula novena denominada terminación se establecieron justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, además de la terminación de la obra o labor y en el párrafo primero se estableció:

*“...PARÁGRAFO PRIMERO: ...las partes acuerdan que el solo hecho que la empresa a la cual el trabajador está asignado, que para el caso es UNP, solicite el cambio del mismo porque no cumple con sus expectativas y requerimientos para el cargo, o que sea cancelado el esquema de seguridad específico para el cual fue contratado, tal*

*situación podrá ser considerada como causal que justificará la terminación del contrato, lo cual el trabajador desde ya reconoce y acepta...*” En la misiva de terminación del contrato de trabajo con fecha 24 de septiembre la empresa demandada informó la terminación del contrato por obra y labor al actor, dado que el contrato de prestación de servicios entre esta y la UNP finalizó.

Entonces de la prueba aportada por la parte demandada es claro que el demandante fue contratado por medio de un contrato por obra o labor, para prestar sus servicios como escolta, dentro del esquema de seguridad AMD0028, del contrato de prestación de servicios de seguridad No 202 de diciembre de 2012, que fue celebrado entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN – UNP y la UNION TEMPORAL PROTECCIÓN 33” de la cual hace parte la empresa demandada Expertos Seguridad Ltda, contrato que finalizó y por ende también la obra para la cual se contrató el demandante.

Encuentra esta Sala, que conforme a la prueba obrante en el expediente, en el contrato de trabajo por obra o labor determinada suscrito entre las partes, se determinó en forma clara y precisa la labor u obra a realizar, así mismo, la causa de su terminación, esto es, terminación del contrato entre las empresas, o cuando la UNP, solicite el cambio del mismo, porque no cumple con sus expectativas y requerimientos para el cargo, o que sea cancelado el esquema de seguridad específico para el cual fue contratado; condición que se cumplió en este caso, con la decisión adoptada por la UNP consistente en terminación del contrato con Expertos, sin que fuera exigible a la demandada, contratar al demandante o ubicarlo en otro esquema de seguridad y que por no haberse procedido de esa manera se estuviera vulnerando el derecho a la igualdad o el principio de estabilidad laboral.

Así las cosas, al encontrar que no se configura un despido injusto, se confirma este aspecto consultado.

#### **Del pago de horas extras, dominicales, festivos:**

Respecto a esta pretensión, tampoco encuentra la Sala que proceda, toda vez que frente al tema de reconocimiento de tiempo laborado en domingos y festivos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, la jurisprudencia de la Corte Suprema Sala Laboral, ha sido reiterativa en señalar que quien reclama el pago de este concepto, debe acreditar de manera fehaciente la cantidad de esas horas laboradas, pues de lo contrario carecería de bases suficientes el juzgador para hacer las correspondientes liquidaciones, requiriéndose para su demostración claridad y precisión, tal que permita al juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra y no es dable hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas, por

lo que debe ser contundente, clara, precisa y específica, así ha sido precisado, entre muchas otras, en las sentencias SL 4394 del 28 de agosto de 2019, rad. 60530, SL 2742 del 10 de julio de 2019, rad. 59912, SL 2305 del 28 de mayo de 2019, rad. 60663.

Al respecto ha señalado la Corporación, “...la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo. ...”

De acuerdo a lo afirmado por el demandante sobre el concepto de horas extras, la Sala encontró que la compañía todos los meses pagó al actor horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales, extra dominical, festivos, extra festivos, etc, no obrando prueba dentro del proceso que dé cuenta de manera concreta y precisa cuál fue el tiempo suplementario, horas extras, dominicales y festivos laborados que se le estén adeudando; pues se repite que conforme a las colillas de pago de nómina y a la liquidación del contrato de trabajo, se observa que le fueron realizados pagos por dichos conceptos y fueron tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, tal como se constata de la prueba aportada por ambas partes y, por tanto, no hay lugar a condena alguna, siendo procedente confirmar la decisión de primera instancia en este aspecto consultado.

### **De los viáticos**

La parte actora señala que la empresa le quedó adeudando unas sumas por concepto de viáticos.

Este concepto lo encontramos en el art. 130 del CST 1. *Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*

Luego de estudiar la prueba aportada la Sala concluye que al actor la empresa demandada no le adeuda suma por el concepto denominado viáticos, toda vez que no se encuentra que esta reconociera este rubro a los trabajadores, además el representante legal de la empresa manifestó en su interrogatorio que directamente la UNP y el escolta asignado acordaron que se le pagaba directamente los conceptos derivados de algún viaje que tuviere que hacer.

Al observar la prueba aportada, como las planillas de pago al actor por Expertos, no aparece que dicha empresa reconociera este rubro, sin embargo, de acuerdo



a lo dicho por el representante legal y el mismo testigo del actor, la UNP directamente cuando los escoltas realizaban gastos extras debían allegar y legalizar estos, sin embargo, para el caso no se probó que existiera un reconocimiento por la demandada de este rubro, que se haya causado el mismo, pero además que lo haya legalizado ante la encargada de pagarlo.

### **De los aportes al sistema general de pensiones**

En lo relacionado con el reajuste del pago de aportes al SGP, sostiene el apoderado que la empresa no le realizó los aportes de acuerdo al salario devengado, sin embargo, en el proceso quedó probado que el salario básico del actor era la suma de \$1.288.700 y el promedio mensual de \$2.420.393, y que el contrato celebrado entre las partes entre el 29 de abril 2013 y 24 de septiembre de 2015; siempre según la historia laboral se realizaron los aportes por todo el tiempo laborado, además el IBC reportado corresponde a todo lo devengado por el demandante, \$2.680.000, lo que puede verificarse en las planillas reportadas a través de Expertos, se incluyó el tiempo suplementario, además debe tenerse en cuenta que conforme al parágrafo segundo de la cláusula sexta del contrato de trabajo, se pactó el reconocimiento de un auxilio de alimentación por valor de \$5.500 diarios por día efectivamente laborado y según el parágrafo tercero de la misma cláusula, se pactó un auxilio no salarial por valor de \$165.000 por mera liberalidad como estímulo al trabajador y en ambos casos, se pactó que ninguno de esos conceptos sería constitutivo de salario conforme al art. 128 del CST.

Al respecto, el art. 128 del CST modificado por el art. 15 de la Ley 50 de 1990, preceptúa que no constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

Sobre este tema la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL 1279 del 25 de abril de 2018, rad. 51998, refiriéndose a la norma anterior indicó que lo que hizo el legislador fue autorizar a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo o de una convención colectiva de trabajo un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones y que lo que no puede hacerse es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo.

Por su parte en la sentencia SL 1798 del 16 de mayo de 2018, rad. 63988, precisó la Corte, refiriéndose igualmente al art. 128 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el art. 15 de la Ley 50 de 1990, que en la medida que es una

excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es *“indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto”*.

Lo anterior, fue reiterado por la Corte en la Sentencia SL 5159 del 14 de noviembre de 2019, rad. 68303, explicando que la posibilidad que le otorga la ley a las partes recae sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario, como ocurre con los “auxilios extralegales de alimentación”, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad, que no retribuyen directamente la actividad laboral, en tanto, buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades y que por tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes.

De acuerdo a lo probado, la empresa empleadora realizó de manera correcta los aportes a la seguridad social del actor, sin que proceda reajuste alguno al respecto, además tampoco procede la reliquidación de las prestaciones sociales pretendidos por la parte actora, no teniéndose como factor salarial dichos conceptos tal como acertadamente lo estableció la a quo.

### **Procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST**

Se solicita por la parte actora que se condene al pago de la sanción moratoria por haber incumplido con el pago de prestaciones a la terminación del contrato de trabajo.

Por su parte la demandada manifestó que no es cierto, toda vez que, a la terminación del contrato de trabajo, se le canceló al trabajador la liquidación completa.

Con relación a la imposición de estas indemnizaciones de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que su imposición no es automática, por lo que debe el juez abordar en cada caso los aspectos relacionados con la conducta que asume el empleador para sustraerse del pago de las obligaciones laborales (**sentencias SL5528 de 2019 y SL5595 de 2019**).

Ahora en lo referente a quien corresponde probar la **buena fe liberatoria** resulta bastante ilustrativa la sentencia radicado **25172 de 2006**, en la que la Corte Suprema de Justicia explicó que esta carga recae en el empleador quien debe

aportar razones satisfactorias y justificativas de su conducta, en palabras del Alto Tribunal:

Ahora bien, esa buena fe liberatoria de la sanción por mora, surgida por el no pago oportuno de las acreencias laborales, también se ha dicho (sentencia del 6 de febrero de 1991, Rad. 4119), debe ser probada por el patrono deudor mediante la aportación de pruebas o aducción de razones atendibles que permitan inferir, como se dijo, que su actitud de renuencia a la satisfacción de los créditos, una vez extinguido el contrato de trabajo, se halla despojada de malicia.

Para el caso concreto, al observar que la relación laboral fue terminada el 24 de septiembre de 2015 y el 30 del mismo mes se le realizó de liquidación de prestaciones sociales, sin que probara la parte actora la mora que menciona, además de considerarse un término razonable, dado que la jefe de nómina quien rindió testimonio, manifestó que existen unos tiempos para verificar con la empresa a quien prestaba el servicio, que tardan como 15 días, pero incluso el pago del actor se realizó dentro de la semana siguiente.

Es decir, al establecer que la empresa pagó la liquidación dentro de los 6 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, que no quedó adeudando suma alguna, además no procedió reajustes, no se observa una mala fe por parte de Expertos para con el trabajador.

Por todo lo argumentado, se CONFIRMA la sentencia revisada en consulta a favor del actor, en su integridad.

### **Costas**

Sin costas en esta instancia, en la primera se confirman las impuestas.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida por la Juez Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, el día 8 de septiembre de 2023, en el proceso ordinario laboral promovido por **CARLOS MARIO GÓMEZ**

Radicado 05001-31-05-024-2017-00937-01

Radicado Interno P26523

Asunto: Confirma sentencia

**GALEANO contra EXPERTOS SEGURIDAD LTDA.,** según las consideraciones de la parte motiva.

Sin costas en esta instancia, en la primera se confirman las impuestas.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

**Los magistrados**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**

  
**HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO**