

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

Valledupar, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintidós (2022)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

En Valledupar, el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta, contra la decisión proferida el 31 de enero de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Oliver Miranda Mercado, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Drummond Ltd., para que se declare que: *i)* que existió un contrato de trabajo; *ii)* que la terminación del contrato fue ineficaz, en consecuencia, se ordene el reintegro, el pago las prestaciones sociales y demás beneficios laborales insolutos desde la desvinculación al momento de la reinstalación, la indemnización contenida en el artículo 216 del CST, lo ultra y extra petita y las costas.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

2. LOS HECHOS:

Como soporte fáctico de sus pretensiones narró, que laboró al servicio de la empresa Drummond del 22 de febrero de 2007 al 21 de octubre de 2007, desempeñando el cargo de operador de camión, con un horario de trabajo de 6 am a 6 pm (turnos de 12 horas); en ejecución de su labor estuvo expuesto a ciertas actividades que afectaron su salud, que el 23 de febrero de 2007 sufrió un accidente de trabajo, que se produjo por la caída de una roca de gran dimensión en la tolva del camión que conducía, que le causó «[...] movimientos bruscos [...]»; que el 13 de julio de 2008, se presentó otro suceso laboral, en el que, nuevamente, una roca cayó sobre el vehículo, ese movimiento brusco le produjo un dolor en la pierna izquierda.

Relató que fue diagnosticado con una escoliosis lumbar, cambio degenerativo de facetas articulares, hipertrofia, síndrome de manguito rotatorio, ansiedad y depresión, que estos padecimientos se presentaron con ocasión de su labor, que la demandada no tuvo cuidado respecto de su trabajador, que el 4 de diciembre de 2014, fue calificado por la Junta Regional de Calificación del Cesar, con una PCL del 51.45%, que mediante Resolución GNR 250466 de 2015, Colpensiones le reconoció una pensión por invalidez de origen común, que la causal de terminación del nexo laboral invocada por el empleador, fue el reconocimiento de la pensión, que no se solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral.

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 10 de agosto de 2017, proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar (f.º 137).

Enterada, Drummond se opuso a las pretensiones, en cuanto a los hechos, indicó que, en efecto el actor laboró al servicio de la empresa, sin embargo, fue desvinculado por una justa causa (reconocimiento de la pensión). Aceptó la ocurrencia de los accidentes descritos en la demanda.

Aclaró que en ninguno de los accidentes el señor Miranda vio comprometida su integridad física, a lo que agregó, que fue calificado por la Junta de Calificación de Invalidez del Cesar, con una enfermedad de origen

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

común, y posterior a ello, Colpensiones le reconoció pensión de invalidez mediante Resolución GNR 250466 de 2015. Iteró que la terminación del contrato tuvo como origen la asignación pensional del trabajador (causal objetiva).

Precisó que no estaba en la obligación de solicitar permiso para dar por terminado el contrato, dado que existía una causal legal.

Planteó las excepciones de cobro de o no debido e inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, temeridad, inexistencia del nexo causal entre el daño alegado y el accidente de trabajo y compensación. Llamó en garantía a la aseguradora AIG Generales SA.

AIG se opuso a lo pretendido en la demanda y al llamamiento, de cara a los hechos señaló que no le constaban los de la demanda, en cuanto a los del llamamiento, dijo que Drummond suscribió la póliza de seguros de responsabilidad civil n.º 1000732, en la que se incluyó mediante endoso, la cobertura de responsabilidad civil patronal.

Formuló las excepciones que llamó: inexistencia de responsabilidad patronal, inexistencia de perjuicios, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, inexistencia del siniestro y limitación de la suma asegurada/aplicación de deducibles.

4. SENTENCIA CONSULTADA

Lo es la proferida el 31 de enero de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, donde resolvió declarar la existencia del contrato de trabajo, y absolver a la accionada de las pretensiones restantes.

Señaló que no era objeto de discusión: *i)* la vinculación laboral del accionante con la demandada; *ii)* el cargo de operador de camión; *iii)* los extremos del vínculo (del 22 de febrero de 2007 al 5 de noviembre de 2015); *iv)* el salario equivalente a \$3.922.012. Contrajo el problema jurídico a determinar, «[...] si la empresa Drummond Ltd. debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, para despedir al trabajador», en consecuencia, si había lugar al reintegro y el reconocimiento de los emolumentos derivados de este.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Trajo a colación el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, del que extrajo que nadie podía ser discriminado con ocasión de su discapacidad para vincularse a un puesto de trabajo, así mismo, tampoco era dable que se usara esta discapacidad como causal para la terminación del contrato, salvo que fuese autorizado por el Ministerio de Trabajo.

A renglón seguido, adujo que se encontraba suficientemente probado el hecho del despido con la carta de terminación del vínculo (f.º 46 y 172).

Precisó que mencionado documento se le informó al demandante que su contrato terminaría a partir del 5 de noviembre de 2015, toda vez, se encontraba en nómina de pensionados (numeral 14 artículo 7 literal a) Decreto 2351 de 1965).

Explicó que en sentencias como la CSJ SL685–2018, se adoctrinó que la estabilidad laboral reforzada estaba sujeta a la acreditación de la discapacidad en un grado significativo y fuese debidamente reconocida por el empleador.

Manifestó que de folios 68 a 108 del plenario, reposaban sendas historias clínicas expedidas por la división medica de la empresa Drummond, donde se dejó ver que el señor Miranda realizó varias consultas por sus quebrantos de salud.

De la prueba testimonial precisó que los declarantes conocían al actor pues eran sus compañeros de trabajo, que las jornadas de labor se presentaban en turnos de 12 horas (7x4 y 7x3), sin embargo, cada trabajador tenía derecho a un descanso intermedio y se realizaban pausas activas con el fin de evitar el agotamiento y deterioro en la salud.

Informó que en el dictamen de calificación expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar se le asignó al demandante una PCL del 51.45% de origen común, estructurada del 16 de octubre de 2014.

Señaló que en la carta terminación del contrato de trabajo, el empleador manifestó a su trabajador que la finalización del nexo tenía origen en el reconocimiento de una pensión de invalidez al trabajador (origen

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

común), y la inclusión en nómina por parte de Colpensiones con la Resolución GNR 250466 de 2015, a partir del mes de septiembre del mismo año (causal objetiva).

Coligió que la demandada logró demostrar la causal objetivo de terminación del contrato, en los términos del artículo 62 numeral 14 del CST. No existió despido discriminatorio.

A renglón seguido, expuso que el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, definió el accidente de trabajo, y precisó del material probatorio valorado que el señor Miranda sufrió varios accidentes de este tipo en vigencia del nexo laboral (f.º 59 a 67).

Hizo uso del artículo 216 del CST, e indicó que en él se hallaba establecida la culpa patronal, definida como *«[...] la culpa suficientemente probada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo»*.

Recordó que la carga de probar la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente le correspondía al demandante, *«[...] demostrada la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados»*.

Luego reprodujo la sentencia CSJ SL13653-2015, de la que recalcó que *«[...] la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del CST, además el empleador puede desligarse de ella, demostrando diligencia y cuidado en la realización del trabajo»*.

Aseveró que en el debate probatorio la parte activa no desplegó una actividad suficiente tendiente a demostrar la culpa o negligencia en la ocurrencia de los accidentes, pues *«[...] no convocó declaraciones en tal sentido, así como tampoco, medio de prueba contundente para sustentar la culpa patronal, aunado a ello, por su inasistencia a la audiencia para absolver interrogatorio de parte, se presumieron como ciertos, los hechos de la contestación y las excepciones susceptibles de prueba de confesión»*.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Advirtió que la demandada trajo al proceso las declaraciones de Elkin Fernández y Yair Castillo quienes declararon que: los trabajadores tenían pausas de media hora entre carga y descarga de los camiones, que el vehículo asignado al actor estaba en óptimas condiciones, que al señor Miranda se le entregaron todas las herramientas de equipo y protección (casco, tapones para oídos, guantes entre otros). De folios 316 a 317 se aportó CD contentivo de: *i)* el análisis del puesto de trabajo del actor; *ii)* constancias de entrenamiento y capacitaciones; *iii)* sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo (2007 a 2016).

De lo verificado concluyó, que, al no estar suficientemente probada la culpa del empleador, no había lugar al pago de la indemnización de perjuicios deprecada, con todo, la parte pasiva adjuntó medios de convicción al juicio, que hablaban de su actuar diligente y el cumplimiento en sus deberes de protección y cuidado. Agregó que no hubo causa inmediata, y los padecimientos de salud del actor, no tuvieron origen en los accidentes de trabajo.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

No fue formulado.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro del término de traslado previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, intervinieron los voceros judiciales de Drummond LTD y SBS Seguros Colombia SA, solicitando la confirmación de la decisión de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Dado que el fallo no fue recurrido se estudiará el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada consisten en determinar: *i)* si se presentó un despido discriminatorio, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; *ii)* si fue suficientemente comprobada la culpa del empleador en los accidentes de trabajo sufridos por el demandante, y debe condenarse al pago de la indemnización de que trata el artículo 216 del CST.

2. TESIS DE LA SALA:

La Sala acogerá las conclusiones fácticas y jurídicas a las que arribó la juez de primer grado, toda vez la terminación del contrato de trabajo tuvo origen en una causal objetiva, y no quedó demostrada la culpa del empleador en los hechos que ocasionaron los accidentes de trabajo, así como tampoco se demostró que los padecimientos del señor Miranda tuviesen su origen en ellos.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS): *i)* el señor Miranda laboró al servicio de la demandada del 22 de febrero de 2007 al 5 de noviembre de 2015; *ii)* el cargo y salario; *iii)* que el actor fue calificado con un PCL superior al 50% de origen común; *iv)* que mediante Resolución GNR 250466 de 2015, Colpensiones le reconoció una pensión por invalidez; *v)* que fue incluido en nómina de pensionados para el mes de septiembre de 2015; *vi)* la ocurrencia de varios accidentes de trabajo (f.º 59 a 67).

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas, como el caso que nos ocupa; *ii)* cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante.

El grado jurisdiccional de consulta: *i)* no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes; *ii)* opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva; *iii)* al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de *non reformatio in pejus*¹.

En suma, la *a quo* concluyó que la demandada logró demostrar que el motivo de desvinculación del trabajador fue el reconocimiento de la pensión de invalidez de origen común y su subsiguiente inclusión en nómina, no sus padecimientos de salud.

Por otro lado, no quedó suficientemente comprobada la culpa del empleador en los accidentes de trabajo que sufrió el señor Miranda, no existió un nexo entre la causa de estos y la ejecución de las labores, aunado a ello, la empresa accionada demostró que, en vigencia del contrato de trabajo, actuó con diligencia y cuidado.

Despido discriminatorio: para resolver este punto, sea lo primero precisar que sentencias como la CSJ SL5184–2020, han enseñado:

«[...] La Sala considera que el Tribunal no se equivocó en su decisión, pues, como lo tiene asentado la jurisprudencia laboral de esta Corporación, para que haya lugar a la estabilidad laboral del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es preciso, primero, que se trate de personas con discapacidad; segundo, que el hecho sea conocido por el empleador, y, tercero, que la ruptura contractual obedezca a esta situación del trabajador [...].»

Entonces, para que exista una protección laboral por fuero de salud, es fundamental que en juicio se acrediten las tres condiciones que describe la jurisprudencia.

Bajo esta línea de pensamiento, lo propio es recordar que lo que se protege con la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de

¹ CSJ SL676-2021.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

1997, es que la terminación del contrato de trabajo encuentre su origen o fundamento en actos de discriminación con ocasión de la discapacidad².

En la estabilidad laboral reforzada, si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, impone al empleador la carga de demostrar que la finalización del vínculo no ocurrió por esta condición, sino que obedeció a una justa causa³, es decir, que las conductas que motivaron el fenecimiento del nexo laboral, se encuentran en sintonía con las causales objetivas establecidas en las leyes del trabajo.

Ahora, quedó demostrado el hecho del despido, y que el señor Miranda fue calificado con una PCL superior al 50%, sin embargo, también fue acreditado en juicio, que la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), le reconoció una pensión de invalidez de origen común y fue incluido en nómina de pensionados en el mes de septiembre de 2015 (Resolución GNR 250466 de 2015 – f.º 52 a 54).

De otro lado, en los folios 46 y 172 del *sub judice*, reposa la carta de terminación del contrato de trabajo, donde se le comunicó al demandante que su nexo laboral terminaría con ocasión del reconocimiento pensional, causa de terminación, que se encuentra en el aparte A numeral 14 artículo 62 del CST; así, en un caso de contornos similares, la sentencia CSJ SL697–2021, enseñó:

«[...] En efecto, la Corporación tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. De modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva.

(...)

El empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa [...].»

² CSJ SL1236–2021.

³ CSJ SL1054–2021

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

De lo evidenciado, resulta claro que la terminación del vínculo laboral no obedeció a razones de discriminación fundados en prejuicios, estigma o algún estereotipo frente a la discapacidad del trabajador, sino, por razones objetivas que se adecuan a las causales instituidas por las leyes del trabajo. Se confirmará en este aspecto.

Culpa patronal: al respecto, es preciso señalar que, en materia de riesgos profesionales surgen dos clases de responsabilidad, unas de tipo objetivo que se derivan de la relación laboral y que obliga a la administradora de riesgos al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas previstas en el sistema (tarifadas); y otra de carácter subjetivo, ordinaria de perjuicios (no tarifadas), derivadas de la culpa suficientemente probada del empleador que le impone la obligación de resarcir plena e integralmente los perjuicios al trabajador y, si bien las obligaciones consagradas en los artículos 56 y 57 numeral 2 del CST son de medio y no de resultado, el empleador debe adoptar todas las medidas a su razonables tendientes a evitar o corregir las situaciones que pongan en riesgo a sus trabajadores (artículo 216 CST)⁴.

La culpa suficientemente comprobada del empleador, se determina mediante el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden, sea que la falta derive de su actuar, de una falencia o ausencia de control frente a una maniobra ejecutada por su trabajador, o del no hacer.

Es claro, que tanto la ley, como la jurisprudencia, al unísono hablan de una contingencia cuyo génesis sea laboral, un daño derivado de la ejecución de una actividad de trabajo.

Al descender al caso concreto, encuentra la Sala que los medios de convicción adjuntos al plenario dan fe de una serie de patologías que tienen un origen común, *verbi gratia*, en el acta expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, donde se le asignó al señor Miranda una PCL del 51.45% de origen común (f.º 37 a 43), calificación que sirvió base para el reconocimiento de la pensión por riesgo de invalidez de origen común

⁴ CSJ SL1073–2021

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

emanada de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) (f.º 52 a 54).

Con todo, ha definido la jurisprudencia en sentencias como la CSJ SL5300–2021, lo siguiente:

«[...] En la indemnización total y ordinaria de perjuicios, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, si el actor cumple la carga probatoria que le corresponde, es decir, concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a éste la carga de demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga[...]».

De cara al criterio jurisprudencial en mención, es diáfano que brillan por su ausencia los medios de prueba que logren concretar la omisión del empleador en los accidentes de trabajo sufridos por el señor Miranda (f.º 59 a 67), y menos que existiera un nexo de causalidad entre aquel incumplimiento y el daño eventual, que tampoco se verificó.

Finalmente se recuerda, que no todo accidente de trabajo, *per se*, implica la existencia de culpa patronal. También se confirmará este tópico.

Agotado el objeto de este grado jurisdiccional, habrá de confirmarse la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia.

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

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, el treinta y uno (31) de enero de dos mil diecinueve (2019), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **OLIVER MIRANDA MERCADO** contra **DRUMMOND LTD.**, al que fue llamada en garantía **AIG GENERALES SA.**

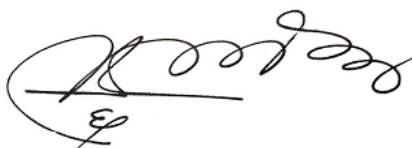
SEGUNDO: Costas como se indicó en la motiva.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2017-00104-01
DEMANDANTE: OLIVER MIRANDA MERCADO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

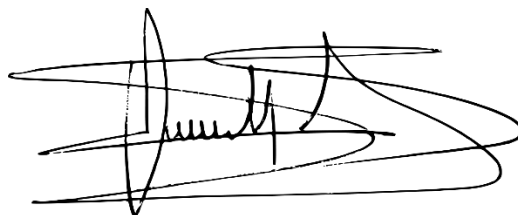
TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado