

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL.

26 de julio de 2022

Aprobado mediante acta N° 53 del 26 de julio de 2022

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTÚZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ y JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 19 de junio de 2015, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 El actor, celebró con la demandada contrato individual de trabajo a término indefinido, iniciando de labores el 25 de septiembre de 2003, siendo contratado como operador de camión - maquinaria pesada. A la fecha 29 de diciembre de 2009, tenía un promedio salarial mensual de \$2.937.197.00, el lugar de la prestación del servicio era en la mina Pribbenow ubicada en el corregimiento de la Loma, jurisdicción del municipio del Paso.

2.2.2 En la empresa demandada existe y funciona el Sindicato "SINTRAMIENERGETICA" en su seccional el Paso Cesar, la organización sindical tiene personería jurídica número 122 de junio 15 de 1938 otorgada por el Ministerio del Trabajo, la cual se encuentra vigente, el actor formó parte de la Junta directiva del referido sindicato por lo cual gozaba de permiso sindical permanente.

2.2.3 Durante los días 23, 24, 25, 26 y 27 de marzo de 2009, se produjo un cese colectivo de actividades en la empresa Drummond LTDA, el cese colectivo fue declarado ilegal mediante sentencia proferida por la honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, con el radicado 42272 de 2009, por los anteriores hechos el actor fue despedido en fecha 29 de diciembre de 2009.

2.2.4 El anterior despido fue declarado ilegal por parte de la honorable Corte Constitucional, mediante sentencia T-107 de 2011, con ponencia del honorable magistrado Nilson Pinilla Pinilla, la demandada en cumplimiento inicio los trámites para el reintegro del actor fecha 22 de julio de 2011, donde se ingresó a nomina a partir del día 18 de julio de 2011, al momento del reintegro el actor ya no gozaba de permiso sindical permanente y se le pago las prestaciones y derecho derivados del reintegro en fecha 30 de julio de 2011.

2.2.5 Mediante comunicación le indicaba al actor que en fecha 22 de julio de 2011 debía presentarse a la mina Pribbenow, con el fin de llevar a cabo la práctica de los exámenes médicos de reintegro correspondientes, pero a la fecha 22 de julio de 2011 aún no había sido reintegrado, fue citado nuevamente a rendir descargos a través de un memorando.

2.2.6 El actor fue escuchado para la fecha programada, la demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en fecha 04 de octubre de 2011, en fecha 12 de agosto de 2011 la demandada le manifestó al actor que tomaba la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, manteniendo dicho despido en suspenso hasta tanto hubiera un pronunciamiento del ministerio de la protección social en ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 1º del decreto 2164 de 1959 y las resoluciones 1064 de 1959 y 342 de 1977, el pronunciamiento del Ministerio del Trabajo nunca existió, por cuanto no se le notificó porque el actor nunca estuvo en la lista que debía verificar el Ministerio del Trabajo.

2.2.7 La demandada para la fecha del procedimiento disciplinario tenía suscrita una convención colectiva de trabajo con vigencia 2010 - 2013 con "SINTRAMIENERGETICA", se establece en su artículo 6º un procedimiento disciplinario para despidos y sanciones.

2.3. PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre Estevinson Ávila Pertuz y la Empresa Drummond LTDA Sucursal Colombia existe contrato individual de trabajo a término indefinido.

2.3.2 Que se declare que el contrato individual de trabajo a término indefinido tuvo iniciación el día 25 de septiembre de 2003 y culminación el día 04 de octubre de 2011.

2.3.3 Que se declare que la demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato individual de trabajo del demandante el día 04 de octubre de 2011.

2.3.4 Que se declare que el despido no produce ningún efecto y por lo tanto su ineficacia.

2.3.5 Que se condene a la demandada al restablecimiento del contrato individual de trabajo del demandante, como si no hubiese existido solución de continuidad.

2.3.6 Que se condene a la demandada a pagarle al actor la diferencia salarial dejada de cancelar hasta completar 12 horas de salario dentro del periodo comprendido entre el 30 de diciembre de 2009 hasta el día 17 de julio de 2011.

2.3.7 Que se condene a la demandada a pagarle al actor las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, primas extralegales de junio y diciembre, cotizaciones a seguridad social dejadas de cancelar tomando como base salarial 12 horas de salario dentro del periodo comprendido entre el 30 de diciembre de 2009 hasta el día 17 de Julio de 2011.

2.3.8 Que se condene a la demandada a pagarle al actor los salarios, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, primas extralegales de junio y diciembre, bonificación por antigüedad, incremento general de salarios, cotizaciones a seguridad social dejados de cancelar tomando como base salarial 12 horas de salario, desde la fecha 05 de octubre de 2011 hasta la fecha en que se produzca el restablecimiento del contrato de trabajo.

2.4. PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

2.4.1 Que se condene a la demandada a pagar al actor la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, equivalente a 185.5 días de salario, incrementado dicho valor en un 37%.

2.4.2 Que se condene a la demandada a pagar al actor una indemnización equivalente a los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se produzca la ejecutoria de

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

la sentencia que le ponga fin al presente proceso a título de daño perjuicios morales, daño a la vida de relación.

2.4.3 Que se condene a la demandada al pago de la indemnización moratoria, equivalente a un día de salario por cada día de retardo en la consignación del mayor valor dejado de cancelar por concepto de cesantías, desde la fecha del 29 de diciembre de 2009, hasta cuando cancele el saldo adeudado.

2.4.4 Que se condene a la demandada al pago de la indemnización equivalente al pago doble de los intereses sobre las cesantías.

2.4.5 Que se condene a la demandada al pago de la indemnización equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados, a partir del 05 de octubre de 2011 y hasta por 24 meses y los intereses moratoria a la tasa máxima de créditos de libre asignación a partir del 05 de octubre de 2013.

2.5 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Se opuso a todas las pretensiones, a que se declare que entre el señor Estevinson Ávila Pertuz y la empresa Drummond LTDA "existe" un contrato de trabajo, puesto que ese vínculo laboral feneció el 04 de octubre de 2011, en cuanto a la fecha de inicio realmente fue el día 26 de septiembre de 2003, conforme se estipuló en la cláusula séptima del contrato de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo ocurrió por justa causa al haberse configurado las causales previstas en el Núm. 2 del Art. 450 del CST, en armonía con los Arts. 60 núm. 5; 62 literal a) núm. 6 y 58 núm.1 de ese mismo estatuto, toda vez que de acuerdo con las pruebas recaudadas por la empresa, el demandante participó activamente en el cese promovido por Sintramienergetica entre los días 23 al 27 de marzo de 2009, declarada ilegal por el Tribunal Superior de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral; decisión que fue confirmada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la terminación del contrato de trabajo con justa causa se encuentra ajustada a derecho, por haberse dado estricto cumplimiento al procedimiento previsto para tal fin en el Art. 6 de la Convención Colectiva, en consonancia con las directrices dadas por el Ministerio de la Protección Social en las Resoluciones No. 0527 del 20 de diciembre de 2010 y 03231 del 19 de septiembre de 2011.

La Empresa pagó correctamente todo lo solicitado por el actor durante el tiempo que permaneció cesante desde la fecha de la primera terminación del contrato (30 de diciembre de 2009) hasta cuando se dio cumplimiento a la orden de reintegro ordenada por la Corte Constitucional (17 de julio de 2011), teniendo en cuenta para ello el salario ordinario pactado, por ser ese compatible en los eventos de

reintegro, conforme lo ha definido de antaño la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La Empresa pagó en su totalidad lo solicitado a favor del demandante mientras se mantuvo vigente la relación laboral, que lo fue hasta el día 04 de octubre de 2011, cuando el empleador dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa, habiéndole cancelado su liquidación final de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales. Por consiguiente, no le asiste ningún derecho al demandante para pretender el pago de lo solicitado con posterioridad a la terminación de su contrato de trabajo.

Propuso como excepciones previas la mencionada a continuación: *“Inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones”*.

Formuló como excepciones de mérito: *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de la empresa demandada, calificación de cese ilegal como soporte del despido y justa causa para despedir, pago, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, inexistencia de derecho a la reliquidación de salarios y prestaciones legales y convencionales con mayor salario, inexistencia del derecho al reintegro”*.

2.6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.6.1 Declaró que entre el demandante y la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido.

2.6.2 Absolvió a la empresa demandada de todas y cada una de las demás pretensiones invocadas por el demandante por las razones expuestas en la sentencia.

2.6.3 Declaró probadas las excepciones perentorias propuestas por la empresa demandada por las razones expuestas en la sentencia.

2.7. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Determinar si la empresa demandada despidió al demandante sin el cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa Drummond LTDA y el sindicato sintraenergética para los años 2008 a 2010 y si tiene derecho al restablecimiento de su contrato de trabajo y al pago de los emolumentos solicitados de los periodos comprendidos del 30 de diciembre de 2009 hasta el 17 de julio de 2011”

“Establecer si la empresa demandada después de haber cumplido con el fallo de tutela proferido por la corte constitucional que amparo el derecho al debido proceso del demandante al momento de realizar un segundo despido si cumplió con el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo y como consecuencia el demandante tiene derecho al restablecimiento de contrato de trabajo y a los emolumentos deprecados desde el 5 de octubre de 2011 a la fecha que se establezca el contrato de trabajo”

Para el juzgado no es materia de discusión el contrato de trabajo que existió entre las partes por lo que declaró el contrato de trabajo a término indefinido, además desistió el actor de la pretensión de despido injusto por lo que el juzgado no entra a resolver.

El juzgado al estudiar el acervo probatorio allegado a la foliatura encontró el memorando presentado al demandante a través del cual el departamento de recursos humanos de la demandada lo llamo a descargos el día 17 de diciembre de 2009, en el memorando le hace conocer que participó en el cese de actividades fls. 27 a 32, el sindicato el 22 de diciembre de 2009 a través de sus representantes se dirige al jefe de recursos humanos de la demandada donde informaron que gozaban de permiso sindical y que no estaban en disposición de atender tareas diferentes a las convocadas el mismo día se le dio respuesta a la comunicación por parte de la demandada donde les informa que el permiso sindical no constituye justificación válida para que se abstenga asistir a la diligencia informándole además que los trabajadores citados a descargos que no se presentaran en los horarios y fechas ordenadas sin justificación válida, darían por entendido que los ausentes habrían renunciado a su derecho a la defensa y serian ciertos los hechos que les habrían imputado fls. 33 a 35, la empresa demandada levantó el acta el 29 de diciembre de 2009 dirigida al demandante en dicha comunicación se le informó que daba por terminado el contrato por justa causa desde la fecha mencionada fls. 46 a 50, la empresa alegó la declaratoria ilegal de cese de actividades del tribunal superior de Valledupar fls. 508 a 565, el actor impidió el ingreso de aquellos trabajadores que si querían laborar fls. 46 a 51, el demandante inconforme interpuso acción de tutela aduciendo vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso a la vida digna al trabajo entre otros, el juzgado negó la tutela, la cual fue impugnada sin embargo se confirmó la decisión, en la corte ordenaron revocar el fallo solicitando reintegrar al demandante por la vulneración al derecho al debido proceso, a fl 248 obra la carta del 19 de julio de 2011 dirigida al demandante de parte del jefe de recursos humanos de la empresa demandada donde se solicita presentarse el 22 de julio de 2011 con el fin de hacerle los exámenes médicos para el reintegro, y también se le informó de que se le hizo el respectivo pago de lo adeudado, menciona el juzgado que la corte no

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

estableció que una vez el actor fuera reintegrado la demandada no pudiera insistir en su decisión de dar por terminada la relación laboral existente porque el reintegro solo busca el restablecimiento al derecho del debido proceso del demandante, el juzgado encuentra demostrado que la empresa demandada reparo el derecho fundamental del debido proceso conculcado al demandante en el momento que cumplió con el fallo de la tutela reintegrándolo al cargo que venía desempeñando y pagándole los salarios y prestaciones a fls. 569 a 576, a fls. 197 a 231 aparece la convención colectiva de trabajo cuya vigencia fueron los años 2010 a 2013 en su artículo 6 el cual establece el Procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, en el expediente está demostrado a fls. 249 a 255 que la empresa demandada el 22 de julio de 2011 llamo nuevamente a descargos al demandante por cese ilegal de actividades en la mina, citándolo el día 2 de agosto de 2011 donde se llevó a cabo el descargo donde el demandante estuvo asistido por dos miembros del sindicato, en la diligencia la empresa demandada dio la oportunidad al demandante presentándole las pruebas y que ejerciera su derecho a la defensa y presentara su versión de los hechos, la prueba documental que va a fls. 27 a 32 demuestra que la empresa demandada cumplió con lo establecido en la convención colectiva porque una vez quedo en firme la sentencia de la corte suprema de justicia donde se confirmó la ilegalidad del cese de actividades al día siguiente de su ejecutoria puso al demandante en conocimiento de la presunta falta cometida, cumpliendo con el principio de la inmediatez entre la ocurrencia de la falta y despido, advierte el juzgado que el fallo de la corte constitucional donde amparo del derecho al debido proceso solo se refirió a que la demandada había violado el derecho al debido proceso porque no se agotó el procedimiento dispuesto en el artículo 6 de la convención colectiva porque la empresa no aceptó la excusa del demandante por la inasistencia la corte señaló que lo correcto era recibirla y poner otra fecha, por lo tanto el juzgado considera valida la primera carta donde es llamado a descargo el actor porque fue llamado a descargos en un término no mayor a 3 días y después de cumplir con el fallo de tutela lo volvió a llamar para descargos en agosto de 2011 fls. 249 a 267, donde se le puso de presente al demandante las pruebas a fin de que las controvirtiera, una vez surtido el trámite se da por terminado el contrato de trabajo como consta en la carta a fls. 268 a 279 dejando que la terminación se haría a partir que el ministerio del trabajo se pronunciara, fue así que el 4 de octubre de 2011 se terminó la relación labora la arguyendo la empresa la causal invocada en la primera carta.

Para el juzgado quedó demostrado que antes de dar fin al contrato presentó ante el Ministerio de Trabajo el listado de trabajadores que participaron en el cese de actividades y el ministerio expidió la resolución el 20 de diciembre de 2010 y de

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

2011 la última resolvió el recurso de apelación interpuesto por la demandada es claro para el juzgado que si se cumplió el debido proceso y con la convención de trabajo por lo que negó las pretensiones de la demanda y declaró probada las excepciones.

2.8 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- ✓ No está conforme con la decisión debido que el juzgado no tuvo en cuenta el material probatorio debidamente analizado, sino que solo tuvo en cuenta el material probatorio de la demandada y no del demandante.
- ✓ No está de acuerdo porque la demandada violó el derecho al debido proceso al actor.
- ✓ Menciona que caducó la acción de terminación del contrato de trabajo porque la demandada notificó al actor del proceso disciplinario fuera de término.
- ✓ No está de acuerdo que la lista del ministerio por el cese ilegal, se tenga después de 1,2,3 años como válida para un despido justo y que dentro del expediente no se observa una lista.

2.9 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto del 4 de mayo de 2021, notificado por estado electrónico del 5 de mayo siguiente, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con el Decreto 806 del 2020 a fin de que, presentara escrito de alegatos de conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial fechada 6 de junio de 2022, se hizo uso de este derecho así:

2.9.1 DEL RECURRENTE

Señaló que con relación a la sustentación del recurso de apelación, que existe una evidente violación flagrante del artículo 29 Constitucional, de la convención colectiva del trabajo y de las normas de inferior categoría pero no menos importantes y que constituyen una violación al debido proceso del actor y de los aspectos convencionales que fueron expresamente indicados; por lo que se solicita revocar los numerales segundo, tercero, cuarto y quinto de la sentencia de fecha 19-06-2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana - Cesar, para en su lugar conceder las suplicas de la demanda, y modificar el numeral primero de la misma, en el entendido de declarar que no ha habido solución de continuidad.

2.9.2 DEL NO RECURRENTE

Solicita no realizar pronunciamiento de fondo sobre los temas nuevos planteados por la parte demandante en su recurso de apelación a fin de garantizar el principio de congruencia. Señala respecto a la reliquidación pretendida por el actor, de salarios y prestaciones durante el tiempo que permaneció cesante, sustentado en que debió realizarse tomando como promedio salarial el correspondiente a una jornada laboral de 12 horas y no de 8, es preciso indicar que las partes acordaron la jornada legal ordinaria de trabajo, acorde con las normas laborales, tal como se evidencia en la cláusula segunda del contrato de trabajo y el Art. 28 del reglamento interno de trabajo.

Adicionalmente, aclara que, dada la naturaleza de la labor desarrollada por la empresa, las actividades de los trabajadores, incluyendo el actor, están organizadas por turnos trabajo, conforme lo regula el Art. 165 del CST, asignados de la siguiente manera: siete jornadas de día, tres días de descanso - siete jornadas nocturnas y cuatro días de descanso, por turnos de doce horas, de lo cual se desprende un promedio de ocho horas diarias de trabajo. Obviamente, cuando las actividades del trabajador en la semana exceden la jornada máxima legal permitida se le pagan los recargos legales correspondientes.

Indica que en cuanto al salario que se debe tener en cuenta para efectos de liquidación en el evento de un reintegro laboral, ya la jurisprudencia de la Sala Laboral de la corte suprema de justicia ha decantado que se debe tomar simplemente el salario ordinario sin incluir los recargos adicionales ocasionados por trabajo suplementario como horas extras o recargos nocturnos, dado que estos derechos solo se reconocen cuando hay una prestación efectiva del servicio. Trajo a colación la sentencia de casación laboral Rad. 40.276 del 17 de abril de 2012, con ponencia del Magistrado CARLOS ERNESTO MELINA MONSALVE, donde se indica que de antaño ya se ha definido ese punto en el sentido que acabo de indicar, claramente concluye que, para la liquidación en caso de reintegros, están excluidos como factores salariales todos aquellos conceptos que devengaba el trabajador que tienen naturaleza eventual o extraordinaria, tales como, trabajo en horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, etc. Finalmente, solicita se confirme en su integridad la sentencia recurrida por los argumentos antes expuestos.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.
interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del CPTSS.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico para abordar por esta Sala son los siguientes:

¿Hubo violación al debido proceso por parte de la empresa Drummond LTDA durante el proceso de terminación del contrato de trabajo del actor?

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 58, Obligaciones especiales del trabajador

“Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”

ARTÍCULO 60, Prohibiciones a los trabajadores:

“Se prohíbe a los trabajadores:

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas”

ARTÍCULO 62, terminación del contrato por justa causa

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

Artículo 450, Casos de ilegalidad y sanciones

“2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial”

ARTÍCULO 467, en el cual se establece la definición de las convenciones colectivas:

“Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”

3.3.2 CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Convención celebrada el día del 11 de junio 2010, firmada entre la Empresa DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA y EL SINDICATO DE TRABAJADORES SINTRAMIENERGETICA En la ciudad de Santa Marta Con una vigencia del año 2010 a 2013.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 Requisitos para la demostración de la existencia de la convención colectiva. (Sentencia SL1643-2021 del 27 de abril de 2021 con radicado No. 69728. M.P Dra. Olga Yineth Merchán Calderón)

“Antes de incursionar en el estudio de la pieza procesal denunciada, y a pesar de la vía seleccionada para el ataque considera la Sala conveniente precisar que el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo 469 del CST, no solo debe ser advertido como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez.

En efecto, tal requisito se eleva como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extra legal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la Convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales «la convención no produce ningún efecto», como claramente se indicó en la providencia CSJ SL738-2018, bajo los siguientes términos:

De antaño, la jurisprudencia de la Sala ha entendido la exigencia consagrada en la norma legal no solo como una formalidad, sino además, como un requisito asociado estrechamente a la existencia misma del convenio colectivo de trabajo, no tanto por blindar con mayores garantías los derechos de los trabajadores beneficiarios de la convención, como sí por la necesidad de

revestir de certeza ante las partes y frente a terceros la existencia del acto y la correlativa generación de efectos del mismo.”

4. CASO EN CONCRETO.

Se observa en el presente proceso que el actor pretende que se declare que existe contrato individual de trabajo a término indefinido entre las partes, que se declare que la demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato individual de trabajo el cual no produce ningún efecto y por lo tanto su ineficacia, al igual que se condene a la demandada al restablecimiento del contrato individual de trabajo y el resto de los emolumentos deprecados en la demanda.

En contraposición de lo solicitado por el actor, la demandada negó los hechos referentes a la terminación del contrato de trabajo, alegando que este ocurrió por justa causa, de acuerdo con las pruebas recaudadas por la empresa, el demandante participó activamente en el cese de labores declarado ilegal por lo que la terminación del contrato de trabajo con justa causa se encuentra ajustada a derecho, por haberse dado estricto cumplimiento al procedimiento previsto para tal fin en el Art. 6 de la Convención Colectiva, en consonancia con las directrices dadas por el Ministerio de la Protección Social.

La Sentenciadora de primera instancia declaró que entre el demandante y la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido y absolvió a la empresa demandada de todas y cada una de las demás pretensiones invocadas por el demandante además de declarar probadas las excepciones perentorias propuestas por la empresa demandada.

Así las cosas, procede la Sala a desatar el problema jurídico que atañe a esta sentencia el cual es:

¿Hubo violación al debido proceso por parte de la empresa Drummond LTDA durante el proceso de terminación del contrato de trabajo del actor?

Para dilucidar el problema jurídico planteado se tiene el siguiente material probatorio:

- ✓ Convención colectiva suscrita entre la empresa DRUMOND LTDA y el sindicato SINTRAENERGENTICA que regía para los años 2010 a 2013, con su correspondiente depósito ante el Ministerio de la Protección Social. (fls. 196 a 231).

✓ Certificación expedida por SINTRAENERGETICA el 25 de abril de 2014, en la cual se señala que el señor ESTIVENSON ÁVILA PERTUZ se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 25 de noviembre de 2003. (fl.57)

✓ Copia de la sentencia T-107 DE 2011 proferida por la Honorable Corte Constitucional en sede de revisión el 23 de febrero de 2011, mediante la cual revocó el fallo proferido el 9 de julio de 2010 emanado el Juzgado 5 Civil del Circuito de Valledupar que confirmó el fallo del Juzgado 1° Civil Municipal de Valledupar, mediante el cual se negaron a través de tutela el derecho fundamental al debido proceso, y en su lugar se ordenó a la DRUMMOND, el reintegro de Estevinson Ávila Pertuz y la cancelación de su retribución, prestaciones y aportes a la seguridad social como si no hubiere existido solución de continuidad. Fls.233-242

✓ Carta de fecha 19 de julio de 2011, dirigido al actor por parte del jefe de recursos humanos de la DRUMMOND LTDA, en la que se indicó lo siguiente:

“En cumplimiento del fallo de tutela T-107 de 2011 dictado por la Corte Constitucional, por medio de la presente se le solicita presentarse el próximo 22 de julio de 2011 a las 9:00 a.m. en la Unidad de Salud de la mina Pribbenow, con el fin de llevar a cabo la práctica de los exámenes médicos de reintegro correspondientes.

Una vez adelantados los exámenes médicos señalados deberá presentarse en las oficinas de Recursos Humanos de la mine Pribbenow con el fin de gestionar su afiliación a las diferentes entidades del Sistema de Seguridad social y a la Póliza de salud, entre otros.

De igual manera se le informa que usted ha sido incluido en nómina desde el pasado 18 de julio del presente año y se encuentra a su disposición un cheque por valor de CINCUENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS M/C (\$53'392,789), correspondiente a su "retribución, prestaciones y aporte a seguridad social", cuyo pago fue ordenado mediante la anotada sentencia, el cual le será entregado tan pronto se presente en las instalaciones de la Mina Pribbenow.

De manera posterior se le definirá el grupo de trabajo, fecha y demás condiciones en las que reiniciará labores.” fl.248

✓ Memorando dirigido al señor ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ enviado por la oficina de recursos humanos en el cual quedó consignado lo siguiente:

“(…) Como consecuencia de lo anterior, el día 16 de diciembre de 2009 a usted se le envió citación a descargos, la cual fue recibida el día 17 de ese mismo mes y año en las direcciones de domicilio registradas por usted ante la empresa. En dicha comunicación se fijó como fecha de la diligencia de descargos el día 23 de octubre de 2009, sin embargo, usted no se hizo

*presente, motivo por el cual la Compañía con fundamento en las pruebas de los hechos que le se imputaron y en aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente procedió a dar por terminado su contrato de trabajo el día 29 de diciembre de 2009. No obstante, lo anterior, mediante Sentencia de tutela de la Corte Constitucional T-107 de 2011, usted fue reintegrado a su cargo. En dicha sentencia consideró la Corte Constitucional que dado que para la fecha de la diligencia usted no se encontraba laborando,” i) convocar para una nueva fecha la citación del actor”, motivo por el cual se le está reprogramando la diligencia de descargos por los hechos mencionados y en consecuencia esta se llevará a cabo el próximo **2 de agosto de 2011 a las 8:00 am** en las oficinas de Recursos Humanos de la mina Pribbenow.*

En cumplimiento del artículo 6° de la Convención Colectiva de Trabajo, usted tiene derecho a estar acompañado en dicha diligencia de dos representantes designados por la organización sindical a la que usted pertenece.”. (Fls.249-255.)

- ✓ Oficio del 19 de julio de 2011, por medio del cual DRUMMON LTDA informa al actor el reintegro a su cargo y el pago de correspondiente a su retribución, prestaciones y aporte a seguridad social por valor de \$53.392.789 pesos, en cumplimiento de la tutela T-107 DEL 2011 emanada de la Corte Constitucional. (fl.569)
- ✓ Acta de diligencia de descargos ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ, celebrada el 2 de agosto de 2011. fls.256-267
- ✓ Oficio de fecha 12 de agosto de 2011, por medio de la cual DRUMMOND LTDA le comunica al señor ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ, de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa señalando lo que sigue:

*“(…) de acuerdo con lo preceptuado, entre otros, en el Numeral 2 del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, en adición a lo establecido, entre otros, en el Numeral 5 del Artículo 60 y en el Numeral 6 del Literal a) del Artículo 62 del mismo Código; así como lo señalado en el Numeral 1 del artículo 58 de dicha norma, en conjunción con el Numeral 5 del Artículo 75 y el Numeral 14 del Parágrafo del Artículo 75 y el Parágrafo segundo del Reglamento Interno de Trabajo; y con base en lo declaratorio de ilegalidad del cese de actividades que tuvo lugar en los minas Pribbenow y El Descanso por parte de la Solo Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior de Valledupar el 21 de julio de 2009, la cual fue confirmada por el Honorable Corte Suprema de Justicia a través de sentencia con Número de Radicación 42272, la cual quedó ejecutoriada el día 16 de diciembre de 2009 a las 5:00 p.m., y teniendo en cuenta los graves hechos presentados los días 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de marzo de 2009, dentro de los cuales se resalta su participación activa y determinante en el adelantamiento de dicho cese
(…)*

Por los hechos expuestos y las normas citados anteriormente y al inicio de lo presente comunicación, se le ratifica lo decisión que ha tomado lo Compañía en el sentido de dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa y sin derecho a indemnización, la cual se hará efectivo en el momento en que el Ministerio de la Protección Social se

pronuncie en ejercicio de sus facultades establecidos en el artículo 1° del Decreto 2164 de 1959 y las resoluciones 1064 de 1959 y 342 de 1977.

Una vez en firme el respectivo acto administrativo que profiera el Ministerio de la Protección Social, podrá acercarse a nuestra oficina de Recursos Humanos ubicados en la calle 15 No. 14-33 Oficina 41 O en la ciudad de Valledupar, Cesar a reclamar el valor final de su liquidación de salarios, prestaciones sociales y demás derechos a que haya lugar. (fls.268-279)

- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales, en favor del actor. (fls. 281-283)
- ✓ Sentencia de fecha 21 de julio de 2009, siendo ponente el dr. ÁLVARO LÓPEZ VALERA, mediante la cual se resolvió declarar ilegal la cesación colectiva de labores que sindicato SINTRAENERGETICA adelantó en las minas PRIBBEANOW y EL DESCANSO durante los días 23, 24, 25, 26, 27 y 25 de marzo de 2009 y que fuere confirmada por la Honorable Corte Suprema de Justicia mediante providencia de data 20 de septiembre de 2009. fls.508-568
- ✓ Resolución No. 003231 del 19 de septiembre de 2011 emanada del Ministerio de la Protección Social mediante la cual resolvió lo siguiente:

*“**ADVERTIR** a la empresa DRUMMOND LTD, identificada con el Nit: 800021308-5 con domicilio en (...), para que se abstenga de despedir a trabajadores que considere hayan participado de manera activa en la suspensión de labores durando los días comprendidos entre el 23 al 27 de marzo de 2009 declarada ilegal, hasta tanto se haya surtido el procedimiento previsto en el art.6 de la Convención colectiva suscrita entre la empresa DRUMMOND LTD., y SINTRAENERGETICA firmada el 11 de junio de 2010, para la imposición de sanciones disciplinarias y las terminaciones de contrato con justa causa. (Fls.625-637)*

Se duele el actor, porque en su sentir la parte demandada violó su derecho al debido proceso al momento de dar por terminado el contrato.

Al hacer un estudio de todo el material probatorio allegado al plenario, se advierte que en sentencia proferida por este Tribunal con ponencia del Magistrado ÁLVARO LOPEZ, el 21 de julio de 2009, se declaró ilegal el cese de actividades durante los días 23, 24, 25, 26, 27 y 25 de marzo de 2009, del cual el demandante participó activamente. Es de anotar que dicha providencia fue confirmada en su totalidad por la Honorable Corte Suprema de Justicia el 29 de septiembre de 2009 con donde actuó como ponente la Dra. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN.

Ahora bien, en sentencia de Tutela proferida por la Honorable Corte Constitucional el 23 de febrero de 2011, mediante la cual se protegió el derecho fundamental del actor al debido proceso, en razón la DRUMMOND despidió al actor por cese ilegal de actividades, sin permitir que este fuese escuchado en audiencia de descargos pese a que el mismo había presentado excusa por su inasistencia, apartándose de dar aplicación al artículo 6 de la convención colectiva, en razón a ello dejó sin

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

efectos la desvinculación del actor. Sin embargo, en dicha providencia la Corte también manifestó en su parte considerativa que la orden de reintegro no significaba que la demandada no pudiera una vez reincorporado el demandante a su cargo, previa observancia del trámite que establece la convención colectiva, insistir en dar por terminada la relación laboral con éste; pues no desconoció el Alto Tribunal la facultad de la empleadora de terminar con la relación laboral existiendo una justa causa para ello.

Es de resaltar que de acuerdo a la certificación emanada por el Sindicato SINTRAENERGETICA el señor ESTIVENSON ÁVILA era miembro activo de dicha organización sindical.

Ahora bien, verificada la convención colectiva con vigencia 2010-2013 en su numeral 6 se indica lo siguiente:

“(..).6.- Procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal. - Cuando la Empresa DRUMMOND LTD. Conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1. - Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato seccional a la cual se encuentra afiliado, y si es acogido a la convención, se notificará a las seccionales de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los dos (2) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos.

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes ciases de equipo. excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las seccionales.

El sindicato o la Empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en La sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la Empresa designará otro funcionario del

mismo Departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la Operación, la Empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia.

En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador

2. Si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para La/ efecto. podrá ser convocado para una nueva fecha.

Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de ese momento la Empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

De igual manera, si los representantes del trabajador no se presentaran a la hora indicada, se dará por iniciada la diligencia sin la presencia de los mismos, salvo en los casos en que ambos directivos no se encuentren laborando, evento en el cual se les dará 30 minutos de espera. Si los representantes del sindicato se encontraran laborando al momento de la diligencia, la empresa coordinará los medios necesarios para su asistencia. Si la no presencia de los representantes del trabajador obedece a falta de coordinación entre estos y la empresa, la sesión de descargos podrá ser aplazada por una sola vez, caso en el cual, la empresa fijará la fecha, hora y lugar en que se realizarán.

De La diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes, a las cuales se les entregará una copia.

Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

3. En los casos de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles de oficina siguientes a la comunicación de la sanción, podrá apelar por escrito ante el inmediato superior de la persona que La impuso, caso en el cual la sanción notificada no se hará efectiva hasta que se resuelva dicha apelación. En la comunicación por escrito que envía el trabajador, deberá sustentar la apelación; de no sustentar dicha apelación se entenderá que ha desistido de ella y la decisión quedará en firme.

Para evaluar los argumentos y planteamientos de La apelación, el inmediato superior de la persona que impuso la sanción o quien él designe se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles de oficina siguientes a la presentación de la apelación con dos representantes de la organización sindical y el Departamento de Recursos Humanos, en La hora, lugar y fecha que la Empresa indique. Esta designación recaerá en un empleado de igual o mayor jerarquía con respecto a quién originalmente impuso la sanción.

La decisión de la apelación se deberá responder dentro de los dos (2) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la reunión de apelación. Si el

trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

4. Para la aplicación de sanciones disciplinarias se utilizará la siguiente escala de sanciones: por la primera vez suspensión del Contrato de Trabajo hasta por 8 días y por segunda vez hasta por 30 días.

5.No serán tenidas en cuenta para efectos de la escala de sanciones establecida en este procedimiento, las sanciones consistentes en llamados de atención que hayan cumplido uno (1) o más años de haber sido impuestas, las suspensiones del contrato de trabajo por un término inferior o igual a ocho (8) días, que hayan cumplido cinco (5) o más años de haber sido impuestas, o las sanciones superiores a ocho (8) días que hayan cumplido nueve (9) o más años de haber sido impuestas.

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

Parágrafo: se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos en/ re Lunes y Viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la ley.”

Teniendo en cuenta lo anterior, se advierte pues que la empresa demandada DRUMMOND LTDA, en cumplimiento de la sentencia de tutela emanada de la Corte Constitucional en sede de revisión, reintegró al actor a su cargo y canceló los adeudos ordenados en la referida providencia de lo cual fue notificado el actor el 21 de julio de 2011 según oficio fechado 19 de julio visible a folio 248 del expediente. Posteriormente mediante memorando de la oficina de Recursos Humanos de la empresa demandada se reprograma la diligencia de descargos, informando de manera pormenorizada al hoy demandante las razones por las cuales se cita a diligencia y se le indica como fecha para la referida diligencia el 2 de agosto de 2011 a las 8:00 am, indicando que en cumplimiento del artículo 6 de la Convención Colectiva tenía derecho a esta acompañado de dos representantes de la organización sindical a la cual el actor pertenecía. Realizada la audiencia de descargos en la fecha y hora establecidos, se dio la oportunidad al actor de explicar lo acontecido en el lapso de tiempo ocurrido entre el 22 y el 27 de marzo de 2009 durante el cese de actividades en el cual el señor AVILA participó.

Posteriormente mediante oficio del 12 de agosto de 2011, la demandada DRUMMOND LTDA notificó al señor ESTIVENSON AVILA de su decisión de dar por terminada la relación laboral por justa causa, argumentando que el actor fue que de acuerdo las pruebas recabadas consistentes en testimonios e informes rendidos por sus compañeros de trabajo se pudo concluir que su participación fue activa y determinante en el cese ilegal de actividades; indicando que la terminación unilateral y con justa causa se hará efectiva en el momento en que el Ministerio de la Protección Social en ejercicio de sus facultades establecidas en el

20-178-31-05-001-2014-00132-01 Proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.
artículo 1° de Decreto 2164 del 1959 y las Resoluciones 1064 de 1959 y 342 de 1977.

El Ministerio de la Protección social a través de acto administrativo Resolución No. 003231 del 19 de septiembre de 2011, se pronunció advirtiendo a la DRUMMOND que se abstuviera de despedir trabajadores que hayan participado de manera activa en el cese ilegal de actividades comprendidos entre el 23 al 27 de marzo de 2009, hasta tanto se surtiera lo indicado en el artículo 6 de la convención colectiva firmada por DRUMMOND LTDA y SINTRAENERGETICA el 11 de junio de 2010.

No le asiste la razón al recurrente en cuanto indica que no debe tenerse en cuenta los tiempos pasados para efectos de realizar el despido, sin embargo se aclara que la demandada reprograma la diligencia de descargos por orden de tutela de la Corte Constitucional que se profirió en el año 2011, esto es en fecha muy posterior al despido, y como ya se indicó la orden de tutela obedeció que no se aceptó la excusa del actor para no asistir a la audiencia que se había programado en el año 2009, indicando además dicha Corporación que dicha decisión no implicaba que la pasiva no pudiera insistir en su determinación de realizar el despido por justa causa siempre y cuando se realizara en cumplimiento de lo indicado en la convención colectiva.

De acuerdo a todo lo expuesto, encuentra esta Colegiatura, que no existió la vulneración al debido proceso al momento de despedir del cual se duele el recurrente. En razón a ello y encontrando que la decisión de primera instancia se ajusta a derecho, se confirmará en su integridad la misma.

Costas estarán a cargo de la parte vencida.

DECISIÓN

En mérito de 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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 19 junio de 2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, Cesar dentro del proceso ordinario laboral promovido por ESTEVINSON ÁVILA PERTUZ contra la Empresa DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto legislativo 806 de 2020

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO