



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2017-00229-01  
**DEMANDANTE:** MARIA FERNANDA BONILLA CARRASCAL  
**DEMANDADO:** STF GROUP S.A.

Valledupar, dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de agosto de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

La accionante promovió demanda ordinaria laboral para que se declare la existencia de una relación laboral con la sociedad STF GROUP a partir del 14 de febrero de 2015 al 22 de junio de 2015. En consecuencia, se condene al pago de cesantías correspondientes al período comprendido entre el 14 de febrero de 2015 al 22 de junio de 2015; la prima de servicios desde el 1° de julio de 2014 al 22 de junio de 2015; las vacaciones desde el 24 de diciembre de 2014 al 22 de junio de 2015; la devolución de la suma de \$4.072.320 correspondiente a salarios dejados de pagar por el período comprendido entre el 1° de marzo de 2014 hasta el 31 de mayo del 2015; a la devolución de \$467.001 por descuentos realizados de manera ilegal entre el 16 de abril de 2015 hasta el 31 de mayo de 2015; la indemnización por despido injusto; la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indexación, las costas y los demás derechos a reconocer en virtud de las facultades ultra y extra *petita*.

En respaldo de sus pretensiones, narró que, fue vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad STF GROUP S.A. a partir del 9 de noviembre de 2013, en el cargo de asesor visual en la tienda de ropa ELA, en el que devengó como último salario la suma de \$1.357.440, más comisiones. En el mes de diciembre de 2013, quedó embarazada, lo cual fue reportado inmediatamente a su empleador, siendo programada cesaría el 16 de septiembre de 2014, fecha en la que inició su licencia de maternidad hasta el 23 de diciembre de 2014 debidamente autorizada por la EPS y puesta en conocimiento de la demandada. Aduce que, Coomeva EPS realizó el desembolso de la licencia de maternidad a la encartada. Desde el 24 de diciembre de 2014 hasta el 13 de enero de 2015, disfrutó de vacaciones.

Refiere que, desde el 16 de febrero hasta el 28 de febrero de 2015, recibió abonos de licencia de maternidad, junto el salario de dicha quincena. Posteriormente, durante el 1º de marzo de 2015 hasta el 16 de marzo de 2015, se realizaron pagos de comisiones y licencia de maternidad, sin la solvencia del salario básico para ese período. Seguidamente, entre el 16 de marzo de 2015 hasta el 31 de marzo de 2015, solo recibió pago por concepto de licencia de maternidad. Aunado a lo anterior, la demandada efectuó descuentos por concepto de salario básico de \$155.667 en las dos quincenas de mayo de 2015, para un total de \$311.334.

Indicó haber sido despedida sin justa causa el 22 de junio de 2015, y que la demandada le dedujo la suma de \$591.533 por concepto de salario sobre la liquidación de prestaciones sociales.

Finalmente, aseguró que la demandada adeuda cesantías, los intereses, las vacaciones, el salario y la indemnización por despido sin justa causa.

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio STF GROUP S.A, se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, admitió la modalidad contractual, la fecha de vinculación, el cargo desempeñado, la

programación de la cesaría, los extremos de la licencia de maternidad y de las vacaciones, admitió que Coomeva pagó la licencia, pero solo hasta febrero de 2015, que, durante el período de licencia, ellos reconocieron salario junto con comisiones. Negó el valor del último salario devengado, la fecha de concepción del embarazo y que se le haya notificado dicho estado, tampoco admiten descuentos ilegales ni la falta de pago de salarios ni de indemnización. En su defensa, propuso las excepciones de cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, inexistencia de la relación laboral y el contrato de trabajo alegado por el demandante (fl.º 39 a 49).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 14 de agosto de 2018, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, por consiguiente, absolvió a la demandada (fl.º 139).

En sustento de su decisión, señaló que, la controversia gira en torno a establecer si la demandada adeuda sumas de dinero por concepto salarios, prestaciones e indemnización moratoria.

Indicó que no se adeuda ninguna suma por concepto de salarios, pues al sumar lo percibido por la trabajadora de agosto a diciembre de 2014, esto es, salario, auxilio de transporte, retroactivo, incapacidad por enfermedad general, la demandada pagó un total de \$10.803.863, cuando realmente le correspondía por salario y auxilio de transporte \$9.850.000, con aplicación de un ejercicio matemático como si la actora hubiese laborado normalmente por ese mismo periodo. Por tal motivo, estimó que le consignaron un mayor valor de \$952.863 y a la actora le fueron descontados \$946.734, lo que arroja un saldo a favor del empleador en la suma de \$6.127.

Además, conforme al interrogatorio, la accionante afirmó haber recibido salario en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2014 y

a partir de febrero de 2015 le fue pagada la licencia, más salario en la suma de \$934.000, auxilio de transporte \$74.000 y por comisión \$190.000. En marzo de 2015 le fue consignado \$280.00 por comisión y \$1.200.000 por licencia de maternidad, en el mes de abril y mayo de 2015 le fueron cancelados a la demandante, además de los anteriores conceptos, la suma de \$155.667 cada mes por concepto de salarios.

Determinó que la demandada no adeuda vacaciones, ya que la actora disfrutó de descanso remunerado desde el 23 de diciembre de 2014 al 10 de enero de 2015 y respecto de las causadas entre el 10 de noviembre de 2014 hasta el 22 de junio de 2015, la demandada pagó en la liquidación la suma de \$974.906.

Frente a las prestaciones sociales, se observa de los comprobantes de nómina que la pasiva pagó auxilio de cesantías e intereses, así como prima de segundo semestre 2014 y primer semestre de 2015. Por lo que, pagó todo y no procede la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Finalmente señaló que, la indemnización por despido sin justa causa no es procedente por haberse pagado en exceso, ya que, efectuada la ecuación aritmética, la misma corresponde a 50 días de salario equivalente a la suma de \$1.556.667 y el empleador pagó \$1.620.780.

### **III. DE LA CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver el recurso presentado, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

Corresponde a la de Sala determinar si **i)** la demandada sociedad STF GROUP S.A. adeuda a la actora sumas de dinero por concepto salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones; **ii)** también si se efectuaron descuentos ilegales por el período comprendido entre el 16 de abril de 2015 al 31 de mayo de 2015; así como **iii)** la procedencia a la indemnización por despido sin justa causa y moratoria.

No es materia de discusión en el presente asunto la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 9 de noviembre de 2013 al 22 de junio de 2015, ni tampoco el cargo desempeñado por la señora María Fernanda Bonilla como asesora visual.

##### **1. De los salarios adeudados.**

La promotora sostuvo en su demanda que S.T.F. GROUP S.A. no pagó salarios desde 1º de marzo de 2015 al 31 de mayo de 2015, lo que implica que a la demandada le corresponde acreditar si lo hizo o no, en tanto se trata de una negación indefinida en virtud del artículo 167 del Código General del Proceso y en atención a las reglas que sobre carga probatoria ha enseñado la jurisprudencia de la Sala de Casación.

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario, en el que encuentra a folios 22 a 23 el contrato de trabajo suscrito entre María Fernanda Bonilla y S.T.F. GROUP S.A., a través del cual pactó en la cláusula tercera un salario base de \$890.000 y unos porcentajes por comisiones en ventas, lo permite concluir que la actora devengaba un salario variable.

Seguidamente, resulta necesario determinar el valor del salario devengado mensualmente, con el fin de verificar si hubo o no ausencia de pago de las acreencias laborales pretendidas en los interregnos solicitados.

Para ello, se analizaron los comprobantes de nómina aportados por la parte demandada, obteniendo la siguiente información:

2014		AÑO 2015	
AGOSTO	\$ 1.137.196,00	ENERO	\$ 916.015,00
SEPTIEMBRE	\$ 984.800,00	FEBRERO	\$ 2.190.467,00
OCTUBRE	\$ 832.572,00	MARZO	\$ 1.370.800,00
NOVIEMBRE	\$ 931.280,00	ABRIL	\$ 1.337.987,00
DICIEMBRE	\$ 931.280,00	MAYO	\$ 1.173.934,00
		JUNIO	\$ 785.373,00

En ese orden, la pasiva cumplió con la carga probatoria de desvirtuar la ausencia de pago de salarios para los meses de marzo, abril y mayo de 2015, pues se vislumbra que canceló en dichos meses a la actora, la suma de \$3.882.721.

Si bien es un valor inferior al pretendido, ello no implica que la pasiva adeude salarios a la demandante, puesto que de los comprobantes permiten vislumbrar que la pasiva garantizó cada mes el salario básico pactado en el contrato por valor de \$890.000 e incluso la solvencia de las comisiones.

Así mismo, el Tribunal no encuentra que en el proceso se haya discutido respecto del monto devengado por concepto de comisiones o de cualquier otro rubro, por lo que la parte actora omitió referenciar el ítem que en su criterio no fue pagado en tales meses.

Sumado a lo anterior, la Sala observa que el profesional en derecho tomó como base de su pretensión la suma de \$1.357.440, salario promedio certificado por la demandada el día 17 de abril de 2015 (f.º 36), lo cual resulta incorrecto, dado que, si lo pretendido es el pago del salario mensual devengado para los meses de marzo, abril y mayo de 2015, debe

ser el salario efectivamente obtenido en aquellas mensualidades y no un salario promedio.

Por otra parte, pese a que la demandada estableció en los comprobantes de nómina en los meses de marzo, abril y mayo de 2015 el concepto de “*licencia de maternidad*”, ello no implica la ausencia de pago de aquellas sumas derivadas de la contraprestación de su servicio como lo pretende hacer ver la demandante. Máxime si tenemos en cuenta que la actora confesó en interrogatorio que en dicho interregno ya se encontraba laborando para la demandada. A su vez, se itera, en aquellos meses le fue pagado comisiones, lo que da cuenta que efectivamente aquella laboró y no se encontraba en licencia de maternidad.

El despacho tampoco puede determinar si valor de la licencia de maternidad es inferior o no al salario, ya que la parte actora no aportó los comprobantes de pago de los 12 meses anteriores al disfrute de la licencia, lo cual resulta necesario para dar cumplimiento a la exigencia prevista en el numeral 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, si bien la parte demandante no discute el pago de licencia de maternidad, es importante traer a colación el análisis que puede extraerse de los comprobantes de pago durante la época en la que la disfrutó, puesto que, en los precitados, no se observa el concepto de “*licencia de maternidad*”, sino de “*salarios*”, lo que permite concluir que independientemente del concepto mencionado, la demandada garantizó el mínimo básico pactado de la demandante durante dicho período, supliendo la carga del Sistema General de Seguridad Social en Salud, circunstancia similar a la que ocurre con los salarios de marzo, abril y mayo de 2015.

Así pues, se entenderá que la suma pagada por la demandada satisface lo correspondiente al pago de salarios en dicho período solicitado y que no adeuda salarios.

## 2. Sobre Prestaciones sociales y vacaciones

De las validaciones aritméticas que se detallan en el siguiente cuadro podría colegirse en principio que la encartada podría adeudar a la demandante por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$3.441 y por prima de servicios \$3.441, para un total de \$6.883. Sin embargo, al coger la Sala rubro por rubro cancelado por la accionada a la demandante, se advierte la existencia de un saldo en favor de la encartada por la \$691.193. De allí, que se pueda concluir que la demandada todas las prestaciones sociales y demás acreencias laborales a la trabajadora, incluso en exceso.

CONCEPTO	PAGADO	RESULTADO DESPACHO	DIFERENCIA A FAVOR DTE	DIFERENCIA A FAVOR PARTE DEMANDADA
AUX. CESANTIAS	\$612.046	\$615.487	\$3.441	\$0
INTERESES CESANTIAS	\$35.091	\$35.083	\$0	\$8
PRIMA DE SERVICIOS 2DO SEMESTRE 2014	\$535.966	\$475.594	\$0	\$60.372
PRIMA DE SERVICIOS 1ER SEMESTRE 2015	\$612.046	\$615.487	\$3.441	\$0
VACACIONES 10-11-2014 AL 22-06-2015	\$974.906	\$344.093	\$0	\$630.813
<b>TOTAL</b>	<b>\$2.770.055</b>	<b>\$2.085.744</b>	<b>\$6.883</b>	<b>\$691.193</b>

## 3. Descuentos de salario durante la vigencia del contrato de trabajo

La Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en providencia SL1451-2021, ha ratificado que los descuentos permitidos al trabajador son aquellos previstos en el artículo 150 del CST y, en lo restante, tiene aplicación la prohibición de que trata el artículo 149 ibídem, modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que a la letra preceptúan:

*“ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, **autorizadas en forma legal**; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes). (Negrilla y subraya fuera de texto)*

*ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.*

- 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus*

*representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. (...)*

Es decir, que, ante la ausencia de consentimiento del reclamante, para la deducción realizada, el acto de la convocada se torna en arbitrario y contrario a la ley. Sin perjuicio de lo anterior, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3447-2019 tiene puntualizado que no es necesaria la autorización del trabajador cuando los descuentos se originan en un pago en exceso:

*“(...) Ahora bien, **menos aún requería el empleador de autorización de los trabajadores para ejecutar un descuento originado en un pago en exceso por parte de aquel en favor de estos, en la medida en que aquel pago carece por completo de causa y por ende**, constituiría un enriquecimiento injustificado no avalado por la ley. Así lo ha dicho esta misma Sala en oportunidades anteriores (CSJ SL1038-2019), citando la sentencia CSJ SL 39980, 13 feb. 2013, cuando la Corte dijo: (Negrilla*

*De otro lado, cabe anotar, que el reembolso o reintegro de las sumas pagadas en exceso sin que el trabajador tenga derecho a ellas, por salarios o prestaciones, no constituye una deducción que necesite de autorización de descuento, como sería el caso de lo descontado a la actora en la liquidación definitiva por mayor valor de “prima de navidad”, tal como se dejó sentado en sentencia CSJ Laboral, 3 de septiembre de 2002 rad. 17740, [...]*

*Sería absurdo suponer que la ley impone al empleador la obligación de obtener autorización expresa y específica del trabajador para dejar de pagarle salarios no devengados”. (Subrayas al margen)”*

En el caso en concreto, la parte actora indicó que S.T.F. GROUP S.A. realizó descuento ilegal en la segunda quincena de abril por valor de \$155.667, así como en primera quincena de mayo por la misma suma y un tercer descuento en la segunda quincena de mayo por \$157.667, para un total deducido de \$467.001.

Sobre este punto, STF GROUP S.A. admite en la contestación la realización de descuentos y también los valores deducidos de la segunda quincena de abril y en la primera quincena de mayo de 2015, excepto el valor de la segunda quincena de mayo de 2015 por cuanto no fue \$157.667, sino \$155.667.

Sumado a ello, la parte accionante para soportar su dicho allegó comprobantes de nómina y correo electrónico del 15 de mayo de 2015 (f.º54), mediante el cual, la señora Arelys Olivares Torres, analista de nómina remitió mensaje de datos a Deisy Johanna Pabón Molina, informando que la deducción realizada fue con ocasión al pago adicional de 15 días de salario en la segunda quincena de febrero de 2015.

Por su parte, la representante legal de la demandada confesó la realización de descuentos como consecuencia de unas sumas de dinero pagadas en exceso a la demandante.

Dichos elementos de pruebas permiten confirmar que efectivamente la demandada efectuó descuentos a la demandante en tres quincenas por valor de \$157.667, por lo que procederá a determinar si tales descuentos fueron ilegales.

Para ello, en primera medida se analizará la existencia del pago de salario en exceso en el mes de febrero de 2015, siendo aquella la motivación de deducción. Revisado el comprobante de nómina de febrero de 2015, se tiene que, en la primera quincena, la actora recibió pago por concepto por licencia de maternidad en cuantía de \$605.000 junto con comisión \$400.000 y en la segunda quincena licencia de maternidad \$605.000, para un total de \$1.815.000, suma que supera lo que le correspondería mensualmente a la demandante, esto es \$890.000 de salario base mensual más comisión de \$400.000 para un total de total de \$1.290.000, y una diferencia de \$525.000.

Por ende, la demandada STF GROUP realizó pago en exceso de salario, sin que pueda desconocerse en este punto el análisis efectuado en líneas anteriores referente al uso de la la frase "*Licencia de maternidad*" como ítem en los comprobantes de pago, pues se itera, dichas sumas retribuyen la prestación personal del servicio y no la prestación económica de licencia de maternidad.

Claro lo anterior, procede la Sala ahora a determinar si los descuentos fueron ilegales o no, esto es, si aquellos requerían la autorización para deducirlos.

Obra a folios 22 y 23 el contrato de trabajo suscrito entre las partes, a través del cual pactaron autorización de deducciones y compensaciones durante y a la terminación del contrato en la cláusula séptima así:

*“SEPTIMO: DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES. En caso de que durante la vigencia d oeste contrato o a su terminación, **EL EMPLEADO tenga deudas laborales pendientes a favor de STF GROUP S.A.**, EL EMPLEADO autoriza expresa e irrevocablemente a STF GROUP S.A. para deducir, retener o compensar dichas deudas, del valor de los salarios, prestaciones sociales, bonificaciones e indemnizaciones laborales que STF GROUP S.A. le deba. De la misma forma, EL EMPLEADOR autoriza a STF GROUP para deducir, retener o compensar los daños o las pérdidas injustificadas de los elementos de trabajo, utensilios, mercancías, enseres y valores propiedad de STF GROUP S.A. que hayan sido confiados a su cuidado”*

Al amparo de ese medio de prueba, se verifica entonces la existencia de acuerdo de voluntades y el consentimiento y/o autorización para que el empleador deduzca durante y a la terminación del contrato las deudas laborales pendientes a favor de STF GROUP S.A., frente a lo cual se enmarca la motivación de la pasiva, referente al exceso de pago de salarios, lo que implica la inexistencia de deducciones ilegales.

En adición, vale la pena precisar que, incluso en caso de no existir autorización en el presente proceso, ello no conllevaría a la declaratoria de deducciones ilegales, dado que el criterio pacífico de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfático al precisar que, el reembolso o reintegro de las sumas pagadas en exceso sin que el trabajador tenga derecho a ellas, por salarios o prestaciones, no constituye una deducción que necesite de autorización de descuento (CSJ SL3447-2019).

En consecuencia, se absolverá, pero no por las razones aquí expuestas.

#### **4. De la sanción moratoria**

Dispone el artículo 65 del Código sustantivo de Trabajo que “*Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.*”

Del anterior precepto legal, es dable concluir que la indemnización sólo procede ante la conducta omisiva del empleador de cancelar al trabajador a la finalización del contrato los salarios y las prestaciones sociales. Además, conforme a la jurisprudencia la misma no opera de forma automática ni inexorable, pues, para su procedencia se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

En el *sub examine*, al no existir rubro pendiente por pago por concepto de salarios y prestaciones sociales, el Tribunal absuelve a la encartada de esta pretensión.

#### **5. De la indemnización por despido injustificado**

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios (SL284-2018).

En el *sub-lite*, la promotora del juicio probó el despido mediante misiva de 22 de junio de 2022 y a su vez la parte demandada demostró un pago por dicho concepto por valor de \$1.620.760. Con todo, la diferencia de \$40.139 pesos existente entre lo recibido por la trabajadora y la suma de \$1.660.899,21, a la tiene derecho la trabajadora, se encuentra saldada en virtud de esos mayores valores pagados por el empleador a la

demandante al durante la relación laboral y la liquidación final, como lo estimó el juez de instancia.

Así pues, la demandada no adeuda suma alguna por dicho concepto.

#### **6. De la indexación**

Al no existir rubros pendientes por cancelar, no es procedente la indexación

De conformidad con las consideraciones precedentes, se confirma la decisión analizada.

No se causan costas en el grado jurisdiccional de consulta.

#### **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

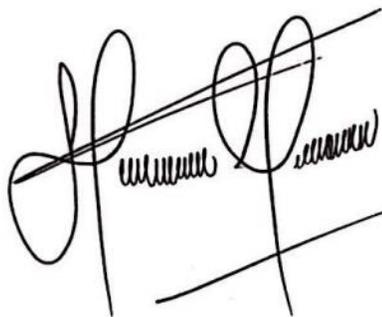
#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de agosto de 2018.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en el grado jurisdiccional de consulta.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'H' and 'M' with a horizontal line crossing through the middle.

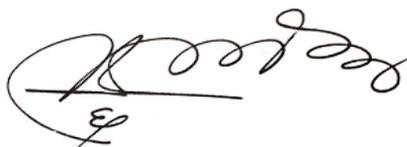
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left and a horizontal line that curves upwards on the right.

**JHON RUSBER MOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a horizontal line at the bottom.

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado