



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2017-00005-01
DEMANDANTE: FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ
DEMANDADA: DRUMMOND LTD.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, primero (1º) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 28 de junio de 2018 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Francisco Mendoza Gutiérrez contra Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Francisco Mendoza Gutiérrez y Drummond Ltd.

1.2.- Que al momento de los despidos ocurridos el 29 de febrero y 10 de junio de 2016 la demandada y el sindicato Sintradem, se encontraban en proceso de negociación colectiva amparado por el fuero circunstancial.

1.3.- Que al momento del despido se encontraba en tratamiento médico a consecuencia de la relación laboral.

1.4.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones se condene a la demandada al reintegro inmediato del trabajador por fuero circunstancial.

1.5.- Que se condene en costas, y lo que ultra y extra petita se determine.

1.6.- De manera subsidiaria solicitó que, en el evento de no prosperar el reintegro por fuero circunstancial, se acceda la reintegro por despido en estado de debilidad manifiesta.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Francisco Mendoza Gutiérrez suscribió contrato de trabajo a término indefinido, desde el 16 de abril de 2009 hasta el 29 de febrero de 2016, fecha en que fue despedido.

2.2.- Que el 12 de febrero de 2016 sufrió accidente laboral, al impactar contra un camión buldócer de la compañía, operado por otro trabajador, por lo que el 17 de febrero fue llamado a descargos, en los que estuvo asistido por dos miembros del sindicato.

2.3.- Que el 29 de febrero de 2016 fue notificado de su despido por vulneración del reglamento interno de trabajo.

2.4.- Que ha sufrido 2 accidentes de trabajo en la compañía, los que le han causado restricciones médicas desde el año 2012, por un tiempo superior a 18 meses, y por las cuales aún se encuentra en tratamiento médico.

2.5.- Que al momento del despido presentada restricciones médicas por las patologías de Lumbago no especificado, Discopatía degenerativa L5-S1 y el síndrome del manguito rotador hombro izquierdo, cuyo origen se encuentra en controversia, y de lo cual la empresa tenía conocimiento.

2.6.- Que es afiliado activo y fundador del Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero – Sintradem.

2.7.- Que mediante acción de tutela del 25 de abril de 2016 se ordenó su reintegro, el que ocurrió el 28 de abril.

2.8.- La decisión de tutela fue revocada en segunda instancia el 7 de junio, en consecuencia, fue despedido nuevamente el 10 de junio de 2016.

2.9.- Que, al momento del despido, se encontraba cobijado por el fuero circunstancial por estar Sintradem en negociación colectiva y Tribunal de arbitramento obligatorio convocado por el Ministerio de Trabajo.

2.10.- Que el 29 de febrero de 2016 fue despedido sin justa causa, y sin autorización del juez laboral, interrumpiendo su tratamiento médico y colocando en riesgo su salud y su vida.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 23 de enero de 2017, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que se pronunció reconociendo la existencia de un vínculo laboral con el demandante, y se opuso a las restantes pretensiones, proponiendo como excepciones de mérito o perentorias: i) inexistencia de fuero circunstancial, ii) cobro de lo no debido, iii) buena fe, iv) improcedencia de la aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y v) prescripción.

3.2.- El 31 de agosto de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.3.- El 28 de junio de 2018, se reanudó la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicaron las pruebas decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión y, seguidamente se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Declárese que entre el demandante Francisco Mendoza Gutiérrez y la empresa Drummond Ltd., representada legalmente por José Miguel Linares Martínez o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.

Segundo. Absuélvase a la empresa Drummond Ltd., representada legalmente por José Miguel Linares Martínez o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Francisco Mendoza Gutiérrez.

Tercero. Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

Cuarto. Condénese en costas al demandante Francisco Mendoza Gutiérrez. Procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de 1 SMMLV.

Quinto. Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante.

Como consideraciones de lo decidido, preciso la sentenciadora que no existe controversia sobre la existencia de contrato de trabajo a termino indefinido, con extremos temporales del 16 de abril de 2009 hasta el 29 de febrero de 2016, por tanto, así lo declaró la Judicatura.

Expuso que las pruebas aportadas no demuestran la fecha en que finalizó el conflicto colectivo, puesto que la sola manifestación de Jesús David Montero Villegas es insuficiente para acreditarlo, así mismo, precisa que el art. 25 del Decreto 2351 de 1965 prohíbe el despido a trabajadores sin justa causa durante el conflicto colectivo, por lo que para ser acreedor a esa garantía el actor debe ser despedido sin justa causa, situación que no se hace evidente en este caso, pues las documentales y las declaraciones vertidas en el sumario dan cuenta de la ocurrencia de hechos que se enmarcan en una causal de despido justificada, al no acatar correctamente las instrucciones del supervisor, conllevando el incumplimiento de sus obligaciones.

Concluye que el trabajador si incurrió en la causal de terminación de contrato endilgada por la demandada, la que es una falta grave que da lugar a la finalización de la relación laboral, por lo que no es beneficiario de la garantía de fuero circunstancial, declarando imprósperas las pretensiones principales de la demanda.

En cuanto a la pretensión de ineficacia del despido por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, expuso que el actor no demostró que al momento del despido se encontraba incapacitado, ni que contara con recomendaciones laborales, aclarando que el dictamen de la Junta Regional de Invalidez fue posterior al despido, por lo que considera que no se hace acreedor de la protección por estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, declaro probadas las excepciones propuestas por la pasiva con excepción de la de prescripción, y condenó en costas al demandante.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que en el presente caso se evidencian dos connotaciones principales: la ineficacia del despido por encontrarse bajo el fuero circunstancial y la ineficacia por encontrarse con restricciones médicas por dos accidentes laborales.

Alega que la convención colectiva finalizó en octubre de 2017, y que de conformidad con el art. 25 del Decreto 2351 de 1965 existe fuero circunstancial hasta que exista solución del problema o pliego de peticiones, que en este caso ocurrió posterior al despido del trabajador.

Esgrime que, respecto al fuero de salud, la empresa tenía conocimiento de los 2 accidentes laborales sufridos por el trabajador, así como de sus restricciones médicas y recomendaciones por parte de la ARL y el médico tratante, derivadas de esos eventos.

Advierte que la pretensión principal era “si el despido había estado dentro del término del fuero de salud o por el fuero circunstancial que se encontraba vigente en el momento del despido”, asunto que no fue tratado debidamente por la Juzgadora.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primer grado de no declarar la ineficacia del despido y el consecuente reintegro del trabajador, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en que éste se encontraba en las condiciones de fuero circunstancial, por haber finalizado la controversia colectiva con posterioridad al despido; o por encontrarse en condición de debilidad manifiesta.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Francisco Mendoza Gutiérrez estuvo vinculado a la empresa Drummond Ltd., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de abril de 2009 hasta el 29 de febrero de 2016.
- Que Sintradem aparece inscrito ante el Ministerio de Trabajo como Organización de Primer Grado y de Gremio con Registro de inscripción NO. 005 del 8 de abril de 2014.
- Que la Junta Directiva de la Organización Sindical Sintradem contaba con acta de depósito en el Ministerio de trabajo del 8 de abril de 2014.
- Que el presidente de Sintradem certificó el 10 de octubre de 2016 que el demandante se encontraba afiliado a la organización sindical.

- Que mediante comunicación del 29 de febrero de 2016, la empleadora le comunicó la terminación del contrato de trabajo, alegando una justa causa, sin derecho a indemnización.
- Que mediante decisión de tutela del 25 de abril de 2016 se ordenó el reintegro del trabajador, lo que ocurrió a partir del 28 de abril.
- Mediante sentencia de segunda instancia, adiada 7 de junio de 2016, fue revocada la orden de reintegro, por lo que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo el 10 de junio del mismo año.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el art. 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 dispone que:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Dicha garantía sindical, denominada por la doctrina como fuero circunstancial, de conformidad con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otros en sentencia SL3162-2022, inicia con la presentación del pliego de peticiones y termina con la firma de la convención o pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, se constituye en una verdadera prohibición para el empleador y es la imposibilidad de despedir sin justa causa, a cualquiera de los miembros del sindicato, o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados; y, lo que busca es que el empleador no utilice como retaliación la facultad discrecional de despedir sin justa causa con el pago de la indemnización y que, si lo hace, dicho despido resulte ineficaz.

Ahora bien, la ya aludida sentencia, puntualiza que, para que opere esa garantía es necesario que el titular demuestre un despido sin justa causa y que el mismo se produjo dentro del término que comprende el fuero circunstancial, esto es, después de haber sido presentado el pliego de peticiones y sin que se haya resuelto el conflicto colectivo del trabajo.

8.1.- En el presente caso, se advierte que la inconformidad de la censura se centra en que el despido ocurrió previo a la solución del conflicto colectivo, respecto del cual se encuentra acreditado que “se inició la etapa de arreglo directo a partir del 17 de julio de 2014 hasta el 5 de agosto de 2014”, en la que no se alcanzó ningún acuerdo, tal como consta en “Acta etapa arreglo directo negociación Drummond Ltd – Sintradem” aportada por el actor con el libelo genitor, así mismo consta que mediante Resolución 04779 del 28 de octubre de 2014, el Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, resolvió:

“Ordenar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa Drummond Ltd y la Organización Sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores enfermos y discapacitados del sector minero “Sintradem”.

No obstante, no se encuentra documental alguna con la que se demuestre que la finalización del conflicto colectivo se realizó de manera posterior al despido del trabajador, ya sea mediante la firma de la convención o pacto, o con la ejecutoria del laudo arbitral, carga probatoria que le correspondía a la parte actora, pero con la cual no cumplió, y respecto de la cual, conviene memorar que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y quien excepciona tiene la carga de rebatir lo planteado en su contra aportando las pruebas en que se fundamenta su alegación. (Véase Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779 reiterada en SL 11325-2016).

Así pues, al no encontrarse probado que el actor fue despedido con anterioridad a la fecha en que se dio solución a la controversia colectiva, de ello deviene que no se encuentra cumplido uno de los supuestos *sine qua non* para obtener la protección foral circunstancial.

Ahora bien, en cuanto al segundo supuesto, esto es, que el despido se haya producido sin justa causa, no se advierte ninguna discrepancia del apelante frente a las consideraciones de la Juez de instancia, según las cuales el despido ocurrió por causa plenamente justificada con ocasión de la comisión de una conducta constitutiva de falta grave por incumplimiento de sus obligaciones, que trae como consecuencia justa causa de finalización de la relación laboral, por tanto, sobre ese asunto no se realizará análisis adicional en esta instancia.

8.2.- En lo que concierne al fuero de salud que alega la censura, conviene precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

“(…) aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”¹

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 4189-2021, reiteró lo expuesto en sentencia SL SL711-2021, que:

[...] para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en [uno de esos grados de discapacidad]; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y **sin previa autorización del Ministerio de Trabajo**. (Resaltado propio)

Además, señaló, que i) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró una presunción, en el sentido que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador

¹ T-041 de 2014

demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; ii) que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral, postura esta que, guarda concordancia con lo manifestado por la Corte Constitucional en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022, en la que concluyó:

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

8.3.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo.

8.4.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). Al señor Francisco Mendoza Gutiérrez le fue realizado control por salud ocupacional el 29 de febrero de 2016, con diagnóstico de “trastornos de los discos intervertebrales, no especificado”

ii) El señor Francisco Mendoza, sufrió 3 accidentes laborales mientras se desempeñaba como operador de Buldozer, en fechas 23 de febrero de 2011, 25 de enero de 2012 y 16 de diciembre de 2015.

iii) Que el 21 de noviembre de 2013, Salud Total EPS le emitió recomendaciones laborales a Francisco Mendoza, con ocasión del “trastorno de columna lumbar: discopatía L5-S1, lumbalgia mecanopostural”, por un tiempo de 6 meses.

iv) Que el 5 de octubre de 2015, el médico ocupacional de la Drummond emitió recomendaciones laborales al trabajador por el término de 3 meses.

v) Que el 22 de junio de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar le emitió dictamen de origen de enfermedad.

vi) El 17 de febrero de 2016 la empresa Drummond Ltd., realizó la diligencia de descargos del trabajador por los hechos ocurridos el 12 de febrero del mismo año.

vii) Mediante comunicación del 29 de febrero de 2016 la empresa Drummond Ltd., dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo invocando como justa causa la violación grave de las normas del Reglamento Interno de Trabajo.

8.5.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con la acreditación de la condición de debilidad manifiesta que alega la parte actora, consta en la foliatura que, si bien con el libelo genitor aportó pruebas encaminadas a acreditar su condición de salud, oteadas las mismas se evidencia que el examen de salud ocupacional que le fue practicado al momento de finalización del contrato, no indica recomendaciones ni restricciones laborales.

Ahora bien, se encuentra acreditado que el demandante sufrió 3 accidentes laborales, así mismo, consta que le fueron emitidas recomendaciones laborales, no obstante, no se avizora que las mismas hayan sido consecuencia de los ya referidos accidentes, puesto que si bien el accidente ocurrió el 25 de enero del 2012 y las recomendaciones fueron expedidas el 21 de noviembre de 2013, no obra en la documental elemento alguno que permita colegir que fue resultado del siniestro laboral, igual suerte corren las recomendaciones fechadas 5 de octubre de 2015.

Aunado a lo anterior, no puede perderse de vista que las recomendaciones laborales que le fueron dictaminadas al trabajador, indican claramente un término de aplicación, las del 21 de noviembre de 2013 vienen dadas por un término de 6 meses, y las del 5 de octubre por 3 meses, sin que se evidencie prórroga de ninguna de ellas, de tal suerte que al momento de ocurrencia del despido no se encontraban vigentes, por tanto, no tienen la carga demostrativa para hacer patente la debilidad manifiesta que alega.

De otra parte, en relación con la calificación de origen de la enfermedad que padece el actor, se advierte que el dictamen fue proferido con posterioridad al despido, por tanto, no es un elemento de cuya existencia se pueda pregonar la demostración de la situación de salud del actor al

momento del finiquito laboral. Así mismo, se hace necesario puntualizar que la sola existencia de una patología no da lugar a la protección laboral reforzada, puesto que se requiere que le genere cierto grado de afectación en el desarrollo normal de sus actividades laborales e incluso personales, situación que en este caso no se hace patente.

Por tanto, como no se acreditó que al momento de la terminación del contrato el trabajador presentara una condición física que le impidiera sustancialmente el cumplimiento de sus funciones laborales o las cotidianas como para poder calificarlo con condición de debilidad manifiesta, de ello deviene que las consideraciones de la Juez de instancia se tornen acertadas, en consecuencia, se confirmará la decisión de instancia.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 28 de junio de 2018, de conformidad con los argumentos aquí expuestos. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se impondrán costas al demandante Francisco Mendoza Gutiérrez , por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

DECISIÓN

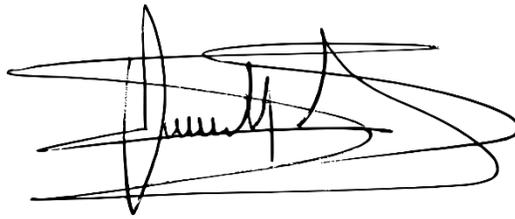
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 28 de junio de 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

En lo demás se confirma la sentencia de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JHON RUSEER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado