

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, cinco (5) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ESPECIAL LABORAL -REINTEGRO-.
Demandante: EDWIN ALFREDO MIRANDA USTARIZ
Demandado: DIMANTEC SAS
Radicación: 201783105 001 **2022 00128 01.**
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 16 de agosto de 2023.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se ordene a Dimantec S.A.S. a reintegrarlo al cargo que desempeñaba a la fecha en que fue despedido o a uno de igual o superior categoría. En consecuencia, se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde el despido hasta el reintegro, junto con los aportes a salud y pensión, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de febrero de 2008, para desempeñar el cargo de “*Técnico de Servicios Mecánicos*”, pactando como salario la suma mensual de \$1.462.736.

Contó que es miembro de la Junta directiva de la Organización Sindical SINTRACPA, en donde ocupa en cargo de “*secretario de asuntos*”

laborales”, pero que el 20 de enero de 2022 vía correo electrónico le fue enviada notificación de “*EXTINCIÓN DEL CONTRATO por insubsistencia de la causa y objeto*”.

Refirió que el contrato de trabajo fue terminado sin tener en cuenta sus condiciones de salud pues padece de “*TRATAMIENTO PSIQUIATRICO, HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, TRASTORNO INTERNO DE LA RODILLA IZQUIERDA, TUMOR BENIGNO, OSTEONECROSIS TOBILLO DERECHO, HIPOTIROIDISMO, DÉFICIT COGNITIVO, TRASTORNO DEL SUEÑO Y TÚNEL DEL CARPIO BILATERAL*”.

Relató que “*desde el mes de diciembre de 2021 la empresa demandada realizó llamadas telefónicas coaccionando al demandante, indicándole que la empresa se iba a acabar, y que tenían que negociar con la empresa para ser arreglados*” y que “*a raíz de esta presión por parte de la empresa demandada el día 7 de marzo de 2022, suscribieron el acuerdo transaccional en el cual la empresa DIMANTEC le reconoce una indemnización por el despido injustificado*”.

Finalmente manifestó que, pese a que la demandada es conocedora de su condición de directivo sindical, procedió a despedirlo sin autorización judicial.

Al dar respuesta a la demanda, **Dimantec S.A.S.** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, sostuvo que el actor suscribió el contrato de trabajo con la sociedad MANSERTEM, la cual se fusionó con la empresa TRATECCOL LTDA, quien a su vez se fusionó con DIMANTEC en el mes de noviembre de 2013 y que con el trabajador se pactó como salario la suma mensual de \$741.005 y como último salario la suma mensual de \$1.462.736 y que la terminación del contrato de trabajo que lo fue el 31 de enero de 2022, tuvo una causa legal u objetiva, que lo fue la “*insubsistencia de las causas que le dieron origen*”.

Manifestó además, las partes de manera libre y voluntaria suscribieron un acta de transacción el 7 de marzo de 2022, la cual presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, en el que pusieron fin a eventuales procesos jurídicos y/o administrativos, especialmente en lo

que tiene que ver con derechos inciertos y discutibles derivados de la relación laboral y su terminación, así como también situaciones en caso de existir o sobrevenir cualquier evento que pueda configurar una protección especial o estabilidad laboral reforzada, como fuero de salud, pre-pensionado, sindical o maternidad. Reiteró, que la finalización del contrato de trabajo se produjo por insubsistencia de las causas que le dieron origen.

En defensa de sus intereses, propuso la excepción previa de prescripción de la acción, cosa juzgada o transacción. Las de fondo que denominó “cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “inexistencia de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud”, “improcedencia del reintegro del actor”, “improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro”, “improcedencia de la calificación jurídica de causa legal y objetiva de trabajadores aforados”, “inexistencia del fuero circunstancial”, “buena fe”, “imposibilidad física y jurídica del reintegro”, “prescripción”, “pago” y “compensación”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, mediante sentencia de 16 de agosto de 2023, resolvió:

PRIMERO. *declarar que el señor Edwin Alfredo Miranda Ustariz gozaba de la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato por parte de Dimantec SAS, el 31 de enero de 2022.*

SEGUNDO. *ordenar a la empresa DIMANTEC SAS, representada legalmente por Álvaro Roper Prada, o quien haga sus veces, a reintegrar al señor Edwin Alfredo Miranda Ustariz al cargo que venía desempeñando, o a uno de mayor jerarquía, sin solución de continuidad.*

TERCERO: *condenar a Dimantec S.A.S. a cancelar al señor Edwin Alfredo Miranda Ustariz los salarios, prestaciones sociales, tales como cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, los aportes a seguridad social en salud y pensión y vacaciones, dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.*

CUARTO. *autorizar a la empresa Dimantec S.A.S, a descontar al demandante Edwin Alfredo Miranda Ustariz, del valor a pagar, lo reconocido en el acuerdo transaccional de acuerdo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

QUINTO. *declárense no probadas las excepciones propuestas por la demandada Dimantec Ltda Hoy S.A.S, por las razones expuestas en la parte motiva.*

SEXTO. *condénese en costas a la demandada Dimantec S.A.S. por secretaria liquídense las costas incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a dos (2) SMMLV”.*

Como sustento de su decisión, señaló que con las pruebas allegadas al proceso se demostró que el actor suscribió un contrato de trabajo con la demandada desde el 1° de febrero de 2008 y que esta lo dio por terminado a partir del 31 de enero de 2022, dejando de lado que el actor gozaba de fuero sindical desde el 25 de noviembre de 2020, como quiera que fue nombrado como “*secretario de asuntos laborales*” del Sindicato de Trabajadores Con Patologías, por lo que al no haberse solicitado autorización al Juez del trabajo para despedir al trabajador aforado, se hace procedente ordenar su reintegro y pago de derechos laborales.

Expuso que la transacción celebrada entre las partes el 7 de marzo de 2022, es ineficaz cómo quiera que el trabajador no puede conciliar o transar lo derechos derivados del fuero sindical, en tanto que el derecho le pertenece a la organización sindical.

Finalmente concluyó que no está probada la excepción de prescripción por cuanto a que fue despedido el 31 de enero de 2022 y la demanda fue presentada vía correo electrónico el 1° de abril de 2022, cuando no habían transcurrido los 2 meses que exige la norma para declarar la prescripción.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la apoderada judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación con el que suplica su revocatoria. Para ello, sostuvo que conforme al artículo 118ª del CPT y SS, el término con el que cuenta el trabajador para hacer uso de la acción especial se contarán desde la fecha en que se hizo efectivo el despido, el traslado o la desmejora y en el presente caso, la terminación del contrato se dio a partir de la finalización de la jornada laboral del día 31 de enero de 2022 y la demanda fue presentada el 4 de abril de 2022, como quedó comprobado con las documentales

aportadas al proceso, razón esa por la que se debe declarar probada la excepción de prescripción.

Alegó que no estaba obligada a solicitar al juez del trabajo autorización para despedir al trabajador como quiera que el contrato a término indefinido que lo ataba con el actor terminó debido a que desaparecieron las causas que le dieron origen, el cual opera de pleno derecho.

Manifestó igualmente que el derecho aquí discutido fue transado en legal forma, por lo que se debe declarar probada la excepción de cosa juzgada.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De los claros términos del recurso de apelación, procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 117 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar: **i).** Si se debe declarar o no probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada. En el evento de no prosperar, **ii).** Verificar si debe prosperar la excepción de cosa juzgada en virtud de la transacción celebrada por las partes el 7 de marzo de 2022. Y, finalmente **iii).** si Dimantec SAS, debía o no solicitar permiso al Juez Laboral -acción de levantamiento del fuero sindical- de manera previa a la terminación del contrato de trabajo suscrito, en caso positivo si hay lugar al reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría.

No hace parte del debate en esta instancia por haberlo declarado la juez de primer grado y por no ser objeto de reproche por las partes que entre Edwin Alfredo Miranda Ustariz y la demandada DIMANTEC S.A.S. se suscribió un contrato de trabajo que inició el 1° de febrero de 2008 y que el demandante fue nombrado como Secretario de asuntos laborales (suplente) de SINTRACPA en la Asamblea del 14 de noviembre de 2020, también que

el contrato del actor fue terminado a partir del 31 de enero de 2022 al no subsistir la causa y el objeto, en virtud de la finalización de los contratos comerciales en los que la demandada actuaba como contratista.

1. De la naturaleza del fuero sindical y de la excepción de Prescripción.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

Por su parte, el artículo 406 del mismo estatuto sustancial, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de fuero sindical, entre otros:

*“c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y **cinco (5) suplentes**, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*

(..)

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”. (negrilla fuera del texto original)

Las anteriores prerrogativas, buscan proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, puntualizó que la *“(..) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su*

discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”

Además, la misma Corporación en sentencia T-096 de 2010 reiterada en T-303 de 2018, estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundando en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, en los eventos de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora, con excepción de aquellas excepciones determinadas en la ley.

Así lo recordó la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4818 de 2020 cuando dijo:

“lo cierto es que en tratándose de las acciones derivadas del fuero sindical, tanto para su levantamiento por justa causa por parte del empleador, como para el restablecimiento a su cargo de aquel trabajador al que se le haya terminado el vínculo laboral, sin los requisitos previstos por el legislador, el ordenamiento jurídico del trabajo, previó un procedimiento especial, expedito y sumario, en atención a la particularidad del bien jurídico de que pretende proteger, como es el derecho de asociación sindical (...).”

En relación con el referido procedimiento especial el artículo 118 del Código Procesal del trabajo y la Seguridad Social dispone:

“DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Asimismo, el fuero sindical está sometido a un término especial de prescripción, previsto en el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 incorporado al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social como el artículo 118A, así:

“Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

El artículo 94 del Código General del Proceso dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción siempre que el auto admisorio de esta o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Por lo tanto, son 2 los eventos que interrumpen la prescripción: el reclamo escrito del trabajador presentado al empleador o la presentación de la demanda en los términos señalados.

En el *sub examine*, está demostrado que el contrato de trabajo que unió a Edwin Alfredo Miranda con la sociedad demandada terminó el **31 de enero de 2022**, como consta en la comunicación de 20 de enero, suscrita por Álvaro Roper Prada en calidad de Representante Legal de Dimantec S.A.S. (*doc: 01Demanda*). En tal virtud, indistintamente de la calenda en que fue comunicada al trabajador la decisión, realmente el hecho generador de la exigibilidad de la acción o el momento que da paso a la contabilización de los términos prescriptivos se materializa con el despido, como lo refieren los preceptos legales enunciados (Artículo 118A del CPT y SS), el cual se hizo efectivo al finalizar la jornada laboral del 31 de enero, de ahí que no le asista razón al *a quo* frente a la data tomada para efectuar los cálculos del término prescriptivo.

Ahora, a efectos de establecer cuando finalizaba el plazo de los 2 meses dispuesto en el citado artículo 118 A del CPT y SS, con los que contaba el actor para demandar su reintegro, es necesario acudir al Código del Régimen Político y Municipal, que al respecto señala en sus artículos 59 y 60 que:

“ARTÍCULO 59. *Todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderán que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas, pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal.*

ARTÍCULO 60. *Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo. Cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos nacen o expiran a la medianoche del día en que termine el respectivo espacio de tiempo. (..)” (subrayado fuera del texto original)*

Así mismo, el art. 67 del Código Civil regula lo concerniente a los plazos, en los siguientes términos:

“ARTICULO 67. <PLAZOS>. *Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del presidente de la Unión, de los Tribunales o Juzgados, se entenderá que han de ser completos y correrán, además, hasta la media noche del último día de plazo.*

El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 o 31 días, y el plazo de un año de 365 o 366 días, según los casos.

Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades nacionales, salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa.”

Frente a la contabilización de plazos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL986-2019 puntualizó que: “el artículo 67 del Código Civil refiere que «el primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses», es decir, que los plazos en meses y años se cuentan de

fecha a fecha. Por ejemplo, un plazo de un mes que inicia el 2 de enero termina el 2 de febrero, y el de un año que comienza el 2 de enero termina el 2 de enero del año siguiente”

Deviene de lo anterior, que para este caso como el plazo corresponde a 2 meses, el mismo inicia el primer día del mes de febrero y finaliza en ese mismo número, es decir, el **primer día del mes de abril**, como lo arguye la censura.

En ese prisma, una vez revisado el plenario, se advierte que conforme al informe rendido por la Oficina Judicial de Valledupar – *Reparto*-, al dar respuesta al requerimiento realizado por este despacho mediante auto del 30 de agosto de 2023, se evidencia que la parte demandante desde la dirección de correo electrónico rasolabogado@gmail.com, radicó la presente demanda vía correo electrónico el 4 de abril de 2022 a las 10:48 hora, a la dirección repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co que corresponde a la oficina judicial de reparto de esta ciudad¹, tal y como se avizora:

4/9/23, 8:59

Correo: Reparto Oficina Judicial - Cesar - Valledupar - Outlook

institucionales: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2342005/39915611/correos+y+telefonos+juzgdos+seccional+valledupar.pdf/2eb707af-2cfd-455a-8f95-c300e4031e00>

11. Centro de Servicios Juzgados de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Valledupar: csadm01epmsvpar@notificacionesrj.gov.co y csepsmsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
12. Centro de Servicios Administrativos Juzgados Penales SPA Valledupar: csjpvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
13. Centro de Servicios Administrativos SPA Adolescentes Valledupar: caspavalledupar@cendoj.ramajudicial.gov.co
14. Recepción de Correspondencia DESAJ Valledupar: medesajvalledupar@cendoj.ramajudicial.gov.co
15. Recepción Solicitudes de Vigilancias Judiciales, trámite de Registro Nacional de Abogados, y Correspondencia Consejo Seccional de la Judicatura del Cesar: mecsjesesar@cendoj.ramajudicial.gov.co
16. Oficina de Depósitos judiciales, Consulta y Agendamiento de Cita para entrega de títulos materializados: ofidepjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

...

De: Rafael Rodolfo Fonseca Solorzano <rasolabogado@gmail.com>

Enviado: lunes, 4 de abril de 2022 10:48

Para: Reparto Oficina Judicial - Cesar - Valledupar <repartofjudvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: DEMANDA ORDINARIA LABORAL

--

RAFAEL FONSECA SOLORZANO
ABOGADO

Situación esa que coincide con el acta de reparto inicial, que obra en el plenario así:

¹<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2342005/39915611/correos+y+telefonos+juzgdos+seccional+valledupar.pdf/2eb707af-2cfd-455a-8f95-c300e4031e00>

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO

Fecha :	04/abr./2022			Página	1
CORPORACION	GRUPO	ORDINARIOS DE PRIMERA INSTANCIA			
JUZGADOS DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR	CD. DESP	SECUENCIA:	FECHA DE REPARTO		
REPARTIDO AL DESPACHO	003	244	04/abr./2022		
JUZGADO 3 LABORAL CIRCUITO VALLEDUPAR					
<u>IDENTIFICACION</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>APELLIDO</u>	<u>SUJETO PROCESAL</u>		
12646587	EDWIN ALFREDO	MIRANDA USTARIZ	01 *"		
12647757	RAFAEL	FONSECA S.	03 *"		
C10001-OJ02X02		CUADERNOS	0		
LDiazG		EMPLADO	FOLIOS		
OBSERVACIONES					
2 ARCHIVOS ADJUNTO					

De esos actos, se constata que la demanda especial que inició el presente tramite fue radicada por fuera del plazo de los 2 meses con los que contaba el promotor del debate para iniciar la acción que emana del fuero sindical.

Bajo ese horizonte, resulta procedente declarar probada la excepción de prescripción planteada por la demandada, por lo que se revocará en su integridad la decisión apelada, para en su lugar declarar probada dicho medio exceptivo, lo que hace innecesario el estudio del fondo del asunto y al revocarse la sentencia conforme a lo ordenado por el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al demandante a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del circuito de Chiriguaná, el 16 de agosto de 2023.

SEGUNDO: Declarar probada la excepción de PRESCRIPCIÓN propuesta por la apoderada judicial de la empresa demandada.

TERCERO: Condénese en costas por ambas instancias al demandante. Fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma de \$500.000, liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

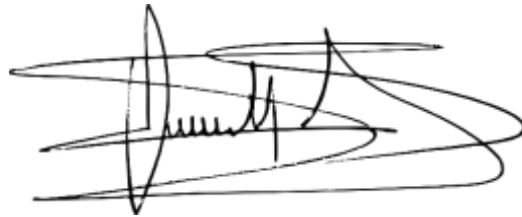
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado