

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



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 1° de noviembre de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. LIBELO INTRODUCTORIO

Buscan se declare la existencia de un contrato de trabajo entre Katia Lineth Rivero Bolaño, como trabajadora, e ING Clinical Center SAS, como empleadora. En consecuencia, solicitó que se condene a la pasiva al pago del salario causado; indemnización moratoria del artículo 65 del CST, indexación y costas del proceso.

Como sustento factico de esas pretensiones, en síntesis, relató la demandante que fue vinculada a ING Clinical Center SAS, a través de un contrato a termino fijo, que se mantuvo desde el 29 de diciembre de 2019 hasta el 17 de enero de 2020, en el cargo de Enfermera Jefe de Pediatría.

Señaló que desarrolló su labor bajo la continuada subordinación y dependencia de su jefe inmediato, cumpliendo ordenes de tiempo, modo y lugar; con un salario pactado equivalente a \$1.570.907.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

Finalmente sostuvo que el vínculo laboral finalizó sin el pago de sus *acreencias laborales*, que solicitó a la empleadora, por vía de derecho de petición, información sobre cuando serían pagadas esas obligaciones, sin embargo, no obtuvo respuesta y tuvo que acudir a la acción de tutela, donde finalmente contestaron, pero aún no se satisfacen las pretensiones de la demanda.

2. LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida mediante auto del 29 de junio de 2022, y una vez notificado ese proveído a la demandada, procedió a dar contestación admitiendo la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, cargo desempeñado, salario devengado y la presentación de derechos de petición por parte de la actora, pero negó no haber dado contestación a los mismos.

Se opuso a la pretensión de sanción moratoria por el no pago del salario devengado por la trabajadora, indicando que ello obedeció al déficit financiero por el que atraviesa la entidad, ocasionada por la demora en el pago de facturas por parte de las EPS, lo que genera un atraso en el ingreso o recaudo de dinero de los valores facturados por ING Clinical Center SAS. Agregó que la sociedad no ha actuado de mala fe, pues siempre ha buscado la forma de pagar sus acreencias, y que dio respuesta a los requerimientos de la parte actora, manifestando en ellas su intención de pagar.

En desarrollo de su oposición, invocó como excepción de mérito la que denominó «Buena fe».

3. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 1° de noviembre de 2022, donde se resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO, y la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., existió un contrato de trabajo que inició el 29 DE DICIEMBRE DE 2019 y terminó el 17 DE ENERO DE 2020, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., a pagar a la demandante KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO, la suma de \$ 994.908 por concepto de salario adeudado, valor sobre el cual deberá aplicarse la debida indexación, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

TERCERO: CONDENAR a la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., a pagar a la demandante KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO, por concepto de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la suma de \$ 52.363 desde el 17 de enero de 2020, hasta por 24 meses, y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando el pago se verifique, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., de las demás pretensiones de la demanda, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: DECLARAR no probada la excepción perentoria, de mérito o de fondo de "BUENA FE" que fue opuesta por la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., en contra de las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEXTO: CONDENAR en costas a la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.178.168.

Para arribar a esa decisión, expuso que no fue objeto de discusión entre las partes la existencia del contrato de trabajo, por lo que había lugar a su declaratoria. Prosiguió exponiendo que la propia demandada, en su contestación, admitió no haber cancelado el valor del salario reseñado en el escrito de demanda y que, al no haberse acreditado pago por ese concepto, era procedente condenar a su pago.

Por otra parte, el juzgador analizó que la sanción moratoria por la omisión de pago de salarios, contenida en el artículo 65 del CST, dijo que la demandada se limitó a justificar su conducta alegando que posee un déficit financiero, pero a la fecha de la diligencia no ha pagado el salario ni siquiera por cuotas, lo que hace procedente la imposición de la indemnización deprecada. Agregó no importa que la acreencia adeudada haya surgida dentro del periodo de prueba de la trabajadora, teniendo en cuenta que la disposición ibidem no estableció diferenciación alguna.

Finalmente, negó la indexación por resultar incompatible con la sanción moratoria impuesta.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, la vocera judicial de la demandada presentó recurso de apelación, solicitando la revocatoria del ordinal tercero de la decisión de primer grado, en cuanto condenó al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

Sustentó la alzada esgrimiendo que la parte demandante no se encargó de demostrar la mala fe por parte de la empleadora. Que, por el contrario, las pruebas documentales allegadas con la contestación demuestran que la conducta de la demandada estuvo asistida de buena fe, debido a que la institución, a través de las respuestas a sus derechos de petición le informó a la señora Rivero Bolaño de la situación financiera de la clínica.

Acotó que el hecho de haberse reconocido la deuda en el proceso judicial y que la empresa no haya adelantado acciones fraudulentas deben tenerse en cuenta como prueba de la buena fe y, por tanto, absolverla de la indemnización impuesta. Agregó que, cuando la empresa buscó un acercamiento para pagar, la demandante no aceptó el recurso, debido a que ya tenía un proceso que estaba vigente.

Finalmente, insistió en que la falta de pago se debe a causas imputables o ajenas a la institución, debido a que desde que inició su operación, hasta la fecha, tienen un déficit financiero agravado por el Covid-19, al punto que los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos operacionales.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Transcurrido el término procesal otorgado presentar alegatos de conclusión en segunda instancia, de acuerdo con la Ley 2213 de 2022, las partes optaron por guardar silencio.

II. CONSIDERACIONES

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

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

1. PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los claros términos del recurso de apelación, se tiene que el problema jurídico a resolver por esta Sala se concreta en establecer si fue acertada la decisión del juez de primer grado en cuanto condenó a la demandada a la sanción moratoria ordinaria o si, por el contrario, debió proferirse decisión absolutoria, por acreditarse la buena fe de la pasiva.

2. TESIS DE LA SALA

La tesis que sostendrá la Sala en el caso de estudio será declarar el acierto de la decisión condenatoria frente a la sanción moratoria ordinaria, debido a que la demandada no acreditó razones serias y atendibles que justificaran su actitud omisiva frente al pago de las acreencias laborales de la trabajadora.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Como viene de historiarse, no fue objeto de discusión durante la primera instancia, y se encuentra debidamente acreditada, la existencia del contrato de trabajo entre las partes y su duración, así como la omisión de pago de los salarios por parte de la empleadora. Así, lo que suscita debate en esta instancia es la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, pues, a juicio del apelante, las dificultades económicas por las que atraviesa la empresa demandada son constitutivas de buena fe y eximente de dicha condena.

Al respecto, resulta preciso destacar que La Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos, la cual consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, 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).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

Respecto de la carga de la prueba en relación con la pretensión de indemnización moratoria, ya ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que «*es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta*». (CSJ SL194-2019) y que «*las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador*». (SL1439-2021).

El precedente de la citada Corporación también impone al juez un examen acucioso del material probatorio para determinar el elemento subjetivo de la conducta del empleador con el fin de esclarecer la buena o mala fe de éste. Así, lo concluyó en la Sentencia SL4311-2021, al puntualizar que:

“En este orden de ideas, la buena o mala fe del empleador responde a un análisis por parte del juez de instancia de diversos aspectos que, en todo caso, giran alrededor de la conducta del mismo, que se circunscriben a la realidad probatoria que conste en el proceso y que requieren un rigor en el examen e indagación de las pruebas recaudadas. No opera de manera automática, como tampoco obedece a una presunción”.

Ahora bien, atendiendo la justificación invocada por la parte demandada, resulta necesario advertir que la iliquidez o crisis económica, en sí misma, no puede catalogarse un acontecimiento que libere o limite la sanción moratoria, dado que las dificultades de los empresarios constituyen un riesgo propio y previsible de la actividad productiva. Tampoco puede pasarse por alto que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, dentro de las cuales se encuentra las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los trabajadores que le suministran la fuerza laboral.

Al respecto, la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado:

*“La Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), **o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas** (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319;*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso”.

Esa línea de pensamiento, en sentencia CSJ SL845-2021, el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral dijo que la crisis financiera de la empresa no constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones. Al respecto, señaló:

“En efecto, esta Corporación tiene adoctrinado que dichas situaciones no exoneran de la de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que es necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales.

Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.

Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente.”

Dicho criterio fue reiterado por el alto tribunal, en sentencia SL1460-2021, donde se dijo:

“En igual sentido, como prueba indebidamente valorada denunció los estados financieros presentados por el revisor fiscal al proceso, los cuales permitían evidenciar «que la empresa PROMOCENTRO S. A. en cabeza de sus gerentes ha sido mal administrada» y que estos hechos fueron los causantes de los retardos en los pagos, pero que los trabajadores no están llamados a soportar las pérdidas y los malos manejos.

Sobre dicha prueba el ad quem indicó: Debido a que, en sus balances generales, desde el año 2008, evidenciaba un déficit de rendimiento y ganancias, de allí que no se puede indicar que hubo mala fe en el cumplimiento del mandato legal que obliga a los empleadores a consignar las cesantías de sus trabajadores cada año.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido reiterativa en establecer que la iliquidez de una entidad, no indica per se que el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

empleador haya obrado de manera diligente y, por tanto, sea eximido de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como se señaló en sentencia CSJ SL2809-2019:

Al respecto, debe recordarse que la Corte ha sostenido que el hecho de que una empresa entre en estado de liquidación, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria. Por el contrario, frente a situaciones de insolvencia o de iliquidez del empleador, por ejemplo, ha dicho la Corte que esas circunstancias, por sí solas, no exoneran al empleador de la indemnización moratoria (SL2448-2017). Y si bien aquí se presenta un estado de liquidación de una entidad oficial, esto tampoco puede dar lugar a que por ese único hecho sea exonerada de la citada moratoria propia de los trabajadores oficiales, como es la del artículo 1° del Decreto 797 de 1949.

Conforme a lo anterior y dado que fue la insolvencia de la empresa, reflejado en sus estados financieros, lo que conllevó al Juez de apelaciones a determinar la existencia de buena fe por parte de la entidad, los cuales, estudiados a la luz del precedente citado, no permiten inferir un actuar diligente por parte del empleador, pues solo demuestran la existencia de un déficit económico, sin que en el mismo se encuentren evidenciadas las razones de este, ni las actuaciones tomadas por el empleador al respecto.

En este sentido se halla acertada la inconformidad del recurrente, con relación al reproche en la valoración del ad quem frente a la prueba referida, la cual fungió de sustento para la absolución de Promocentro S. A., por lo que habrá de casarse la providencia impugnada.”

El derecho, entonces, no castiga al empleador que cae en insolvencia o que afronta una crisis económica, sino al que descuida sus negocios o no es precavido y diligente ante situaciones previsibles que demandan un estándar de diligencia, pues no sería acorde con el propósito disuasivo de la sanción, que la exoneración operara de manera automática ante cualquier situación de insolvencia, dado que lo importante en estos casos, a efectos de acreditar elementos constitutivos de buena fe, es que el empleador demuestre que dispuso de todos los medios para prever y gestionar la crisis y que la misma no obedeció a la falta de diligencia y cuidado del negocio sino a factores fortuitos o de fuerza mayor, cuya acreditación, en todo caso, le compete.

En el asunto bajo análisis, no obra prueba que acredite que el retardo en el pago del salario adeudado a la demandante por parte de la IPS encartada a una situación ajena a su voluntad o cualquier otro factor de los cuales pueda verificarse un correcto actuar de su parte cobijado de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

buena fe. Así, a pesar de haberse aportado estados financieros de los años 2018 a 2021, donde se observan márgenes de rendimientos mínimos, lo cierto es que, como se citó previamente, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha dejado sentado que la iliquidez de una entidad «*no indica per se que el empleador haya obrado de manera diligente y, por tanto, sea eximido de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990*», por cuanto tal iliquidez no pone automáticamente al empleador en situación de buena fe.

En este caso no se observa que ING Clinical Center SAS haya actuado diligentemente frente a la trabajadora Katia Lineth Rivero Bolaño, pues recuérdese que la relación laboral se ejecutó entre los años 2019 y 2021, fecha para la que la que, según la empresa, ya tenían los problemas económicos que invocan, es decir, que los mismos no surgieron en vigencia de la relación laboral con la actora; por lo que, al ser concedora de su propia situación económica, era obligación suya determinar si era presupuestalmente posible contratar a la demandante, lo que implicaba la provisión de los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de esa relación laboral, pues se itera, la sociedad accionada ya era consciente de la situación financiera que hoy alega.

En armonía con lo anterior, debe tenerse en cuenta que no se alegó ni se probó que, a pesar de las dificultades económicas invocadas, la empresa empleadora hubiere realizado todas las gestiones que estaban a su alcance para conseguir los dineros que le permitieran tener la liquidez necesaria para cumplir en tiempo con las obligaciones que contrajo con su trabajadora; motivos por los que, se insiste, no hay lugar a absolver a la sociedad demandada de la sanción moratoria fulminada correctamente por el juzgado de primer grado.

Ahora bien, no es atendible el argumento planteado novedosamente al momento de sustentar la alzada, respecto a que la demandante se negó a recibir los dineros adeudados por la demandada, toda vez que las normas que regulan las relaciones del trabajo le ofrecen a la empleadora una alternativa adecuada para este tipo de situaciones, como lo es la figura denominada Pago por consignación.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha preceptuado:

“Debe reiterar la Corte que, en virtud del art. 65 del CST, el empleador debe reconocer y pagar las acreencias laborales debidas a la terminación de la relación laboral y que la obligación del mismo, si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, es realizar el depósito o consignación de que habla este precepto”¹.

Así las cosas, resulta claro que la supuesta negativa del trabajador de recibir las acreencias laborales pendientes desacredite la mala fe invocada, o que la exima de la indemnización bajo análisis, pues, como se dijo, en caso de renuencia del trabajador, debe hacerse el pago por consignación, y no basta con que el empleador consigne lo debido, pues es su obligación notificarle o hacerle saber al trabajador la existencia del título y del juzgado donde puede retirar dicho dinero, de no obrar así, no puede considerarse que haya actuado con buena fe.

En consecuencia, la conclusión a la que arriba este Tribunal no puede ser otra distinta a la que llegó la juez de primer grado, esto es, que no resulta viable exonerar de la indemnización moratoria impuesta en primera instancia, por lo que se confirmará la determinación apelada.

Las costas estarán a cargo de la recurrente vencida.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 1° de noviembre de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: Costas a cargo de la recurrente vencida. Como agencias en derecho a favor de la demandante, y contra la demandada, se fija la suma de un salario mínimo legal vigente. Líquidense concentradamente por el juez de primera instancia.

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL- 4400 de marzo 26 de 2014. M.P Carlos Ernesto Molina Monsalve.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00387-01
DEMANDANTE: KATIA LINETH RIVERO BOLAÑO
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER SAS

TERCERO: En firme esta decisión, devuélvase el expediente a su lugar de origen para lo pertinente.

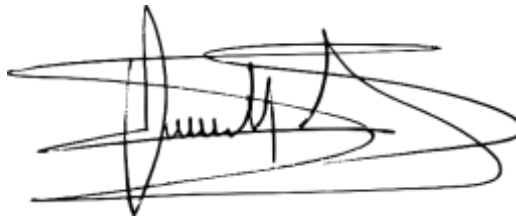
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado