

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

27 de enero de 2023.

Aprobado mediante acta N° 082 del 27 de enero de 2023

RAD 20-001-31-05-004-2022-00047-02 Especial de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir – promovido por EMDUPAR S.A contra YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ Y OTRO.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 08 de septiembre de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifiesta que el señor YAIR ALFONSO SIMANCA DÍAZ se encuentra vinculado laboralmente con EMDUPAR S.A. E.S.P. mediante contrato a término

indefinido, en el cargo de auxiliar administrativo por reubicación desde el día 23 de julio de 2015, así mismo, fue nombrado secretario general del sindicato UTISA.

**2.1.1.2.** Afirmó que la empresa tuvo conocimiento de hechos con relación a una ausencia injustificada en el cargo del trabajador demandado el día 19 de noviembre de 2021, que el día 22 de noviembre de 2021 se requirió al demandado para que informara el motivo de su ausencia, así mismo, el día 24 de noviembre de la misma anualidad, fue citado a la diligencia de descargos, sin embargo, el trabajador, aunque allegó los documentos no se presentó a la diligencia.

**2.1.1.3.** Que el 05 de enero de 2022 se citó nuevamente a descargos al trabajador, diligencia que se llevó a cabo el día 07 en donde el demandado ejerció su derecho de defensa, finalmente, el día 26 de enero de 2022 le fue notificado la decisión de la empresa de fenecer el contrato de trabajo por justa causa, decisión condicionada por la autorización judicial por levantamiento de fuero sindical.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Solicita que se declare que el accionado se encuentra amparado por el fuero sindical al ser miembro de la junta directiva del sindicato UTISA, así mismo, que se declare que se configuró una justa causa para terminar contrato de trabajo.

**2.2.2.** Solicita el levantamiento del fuero sindical y se autorice la terminación de contrato de YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

### **2.3.1. DE YAIR ALFONSO SIMANCA DÍAZ**

En cuanto a los hechos, tuvo como ciertos los hechos del 1° a 5° los cuales refieren a la vinculación del demandado en la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. y las demás condiciones expuestas en el escrito de la demanda, además de su vinculación en el sindicato UTISA.

En pronunciamiento, respecto a los hechos que refiere a la causa de terminación del contrato y los hechos objetos de controversias, relacionado del 6° a 9°, manifestó que se ausentó del lugar de trabajo, debido a una calamidad familiar que así lo impidió, situación que fue justificada el 24 de noviembre de 2021 mediante escrito, así mismo se realizó en la diligencia de descargos convocada mediante comunicación interna No. GT-003 en la que fue citado el señor demandado y 2 representantes del sindicato como acompañamiento en la diligencia.

Propuso la excepción previa de pleito pendiente.

### **2.3.2. DEL SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE SERVICIOS DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO – UTISA.**

Manifestó en cuanto a los hechos y pretensiones de la demanda, adopta idéntica postura que la del demandado SIMANCA DÍAZ.

En el mismo curso de la *litiscontestación* propuso la excepción previa de prescripción hincándose en el artículo 118-A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lo anterior, partiendo del planteamiento del hecho 6° de la demanda en que se expone que se tuvo conocimiento de la presunta falta que convoca al proceso el día 19 de noviembre de 2021.

Sostiene que el término prescriptivo inicia desde el momento en que el empleador tiene conocimiento del hecho que invoca como justa causa de despido, o inclusive, en caso de existir un procedimiento convencional o reglamentario, una vez este se lleve a cabo, por lo que pone de presente que se descarta la existencia de un procedimiento convencional, además según dice, no obra en el plenario prueba documental que dé cuenta de que se trata un procedimiento de aquellos, por lo que habría que establecer si la causal de despido que se invoca tiene algún procedimiento previo en el RIT que deba agotar la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. de manera previa a acudir al juez para la calificación de la conducta y así mismo la autorización de despido.

Manifiesta que el RIT que obra en el expediente prevé en su artículo 90 establece las justas causas por las que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso, encontrándose la causal invocada por la demandante el los numerales 8° y 9° del precitado, sin que en el RIT – *insiste* – esté consagrado algún procedimiento que deba seguirse en contra del trabajador que estuviere inmerso en una justa causa de despido.

Luego, en el caso que ocupa, argumenta al no existir procedimiento a seguir, EMDUPAR S.A. E.S.P. debía acudir ante el juez laboral solicitando el levantamiento del fuero sindical y la autorización de despido dentro de los 2 meses siguientes desde la fecha en que tuvo conocimiento de la presunta falta, y no adelantar procedimiento alguno.

Por lo anterior, ruega que se declare probada la excepción previa y por tanto se termine con el proceso.

Formuló las excepciones de mérito denominadas “*Carencia de objeto del proceso para pronunciamiento del despacho ordinario*”, y “*Ausencia de procedimiento de doble instancia y doble conformidad en el reglamento interno del trabajo*”.

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia del 08 de septiembre de 2022, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, concedió las pretensiones, declaró que existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo, en razón, decidió levantar el fuero sindical del demandado y autorizó a la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. terminar el contrato de trabajo.

### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Si se debe declarar que entre el señor YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ se encuentra amparado por las garantías del fuero sindical al ser miembro de la junta directiva de la organización sindical UTISA.*

*Se debe declarar si se demostró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.*

*Determinar si se debe levantar el fuero sindical demandado y como consecuencia de ello se debe autorizar a EMDUPAR S.A. E.S.P. para terminar el contrato de trabajo del señor YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ*

*Determinar si se encuentran o no probadas las excepciones perentorias de mérito que fueron opuestas por dicha organización sindical en contra de las pretensiones de la demanda”.*

Al respecto de la justa causa invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, el *a-quo* encontró que no reposa dentro del expediente, prueba alguna que permitiera inferir al despacho la ausencia del trabajador, no allegó evidencia a través de algún medio probatorio que el accionado se encontraba en un evento de fuerza mayor o caso fortuito, determinó que si bien el demandado sostuvo su dicho de que se encontraba en la ciudad de Barranquilla los días 16, 17, 18, 19, 22 de noviembre en búsqueda de su hija, no aportó siquiera registro civil de nacimiento de corroboraran esa afirmación, en este sentido consideró que la justa causa invocada por EMDUPAR S.A. E.S.P. para dar por terminado el contrato de trabajo estaba llamada a prosperar debido a la violación de las obligaciones del trabajador.

En cuanto a la excepción de prescripción, conforme a lo establecido en el artículo 118 A del CPTSS, el *a-quo* sostuvo que la accionada confunde el hecho generador de la justa causa con lo que se establece como justa causa en sí mismo, es decir, el simple hecho de que el trabajador de haya ausentado de su lugar de trabajo de manera injustificada no constituye por sí solo una justa causa, razón por la que considera que el empleador debió tener acreditada la existencia de la justa causa para proceder con la terminación del contrato, es así que, al finalización el procedimiento disciplinario y encontrarse ejecutoriada la resolución 00034 del 26 de enero de 2022, esto es, desde el 04 de febrero del mismo año, por esta razón al presentarse la demanda el 08 de marzo de 2022, no habrían transcurrido 2 meses, por lo que no operó el fenómeno jurídico de la prescripción.

Conforme a lo determinado por el *a-quo*, resolvió declarar la existencia de una justa causa para terminar el contrato de trabajo del señor YAIR ALFONSO SMANCA DIAZ, así como decidió levantar el fuero sindical y autorizó la terminación del contrato por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

El sindicato UTISA fundamentó su recurso de alzada en los siguientes tópicos:

Manifestó que el *a-quo* erró al no resolver las excepciones propuestas en la contestación de la demanda, así mismo, expresó que había operado el fenómeno jurídico de prescripción, toda vez que no existía procedimiento convencional o reglamentario aplicable al caso en estudio.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por las partes, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Acreditada la justa causa de terminación del contrato entre la actora y el demandado y, conforme a lo expuesto en el recurso de alzada, corresponde a esta colegiatura, determinar si:

*¿Operó la prescripción para solicitar el levantamiento del fuero sindical por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P.?*

### **3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.**

#### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 405. DEFINICIÓN.** *Se denomina "fuero sindical" 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.*

**ARTÍCULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** *Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:*

*a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y*

*b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.*

#### **3.3.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 118-A. 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.*

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.*

*Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.*

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL.**

**3.4.1.1 Sobre el fuero sindical.** Sentencia SL5146-2020 del 7 de octubre de 2020, radicación No. 69731. M.P. Dr. IVAN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

*“(…) Paralelo a lo anterior, nuestro sistema normativo de relaciones laborales también consagra un esquema de protección al derecho de asociación sindical y negociación colectiva, que se materializa, entre otras garantías, a través de la salvaguardia de los «representantes de los trabajadores» contra actos de discriminación del empleador, como el despido por razón de su condición.*

*No obstante, tanto la Constitución Política como la ley integran la referida categoría de manera fundamental con los servidores electos libremente por las organizaciones sindicales, esto es, con los representantes sindicales». Claro ejemplo de ello es que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce un fuero destinado a los «representantes sindicales», mientras que los artículos 405 a 413 del Código Sustantivo del Trabajo consagra específicamente el denominado fuero sindical como una forma especial de estabilidad laboral reforzada; identifican los beneficiarios de ese derecho, en general, con los fundadores de un sindicato, los adherentes y los directivos sindicales; a la vez que establecen un recurso judicial especial y preferente para hacer valer la garantía (...).”*

**3.4.1.1 Sobre el procedimiento disciplinario y el despido.** Sentencia SL2286-2021 del 01 junio 2021, radicación No. 82799. M.P. Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO.

*“En esa medida, la Sala debe establecer si, desde el punto de vista jurídico, el juez de la alzada se equivocó al no calificar el despido como una sanción disciplinaria y si con ello desconoció que al demandante se le ha debido garantizar el debido proceso y derecho de defensa.*

*Ha sido criterio reiterado de esta corporación que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, salvo que el empleador así lo hubiese previsto en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento. Por tanto, no es posible que al despido se apliquen y extiendan las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, dado que ni la ley ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, por cuanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene en el presente proceso que el actor, mediante acción de levantamiento del fuero sindical, pretende que se declare que el demandado es cobijado por el fuero sindical al hacer parte de la junta directiva del sindicato UTISA, así mismo, solicita que se levante el fuero sindical y se autorice la terminación del contrato de trabajo del señor YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ al haber incurrido en una falta grave, debido a la inasistencia los días 16, 17, 18, 19 y 22 de noviembre de 2021.

Por otro lado, el enjuiciado YAIR ALFONSO SIMANCA DÍAZ, contestó que no asistió a su puesto de trabajo por razones familiares que así lo impidieron, así mismo, afirma que esta razón fue justificada en la diligencia de descargos y el

procedimiento disciplinario realizado, por su parte, el vinculado sindicato UTISA, señalo que había transcurrido más de 2 meses desde que el empleador conoció los hechos invocados, razón por la que la acción ha prescrito.

El Juez de primera instancia, decidió que existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo, toda vez que el accionado justificó su falta de prestación del servicio, igualmente, consideró que no operó el fenómeno jurídico de la prescripción, toda vez que se llevó a cabo un procedimiento disciplinario con el fin de acreditar la justa causa, en ese sentido, concedió las pretensiones de la actora.

Es de precisar antes de adentrarnos a dilucidar el problema jurídico, que debido a que no fueron objeto de reparo en el recurso de apelación, no es objeto de estudio que el señor YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ fue contratado laboralmente por la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., así mismo, que este hace parte de la junta directiva del sindicato UTISA y por tanto se encontraba bajo garantías del fuero sindical, además, no es controversia en esta instancia que el accionado no asistió a su puesto de trabajo de forma injustificada, lo que en consideración del *a-quo*, consagró una justa causa de fenecimiento de la relación laboral, así las cosas;

Procede esta judicatura a resolver el problema jurídico, el cual corresponde determinar si:

*¿Operó la prescripción para solicitar el levantamiento del fuero sindical por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P.?*

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Reglamento interno de trabajo – RIT de la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. para la vigencia del 2021. (fls. 34 a 82)
- ✓ Comunicación interna FO-GD-06 del 19 de noviembre de 2021, dirigido por ANA CAROLINA BERROCAL jefe división de control comercial a HECTOR PUMAREJO jefe división talento humano, en el que se señala el incumplimiento de horario del YAIR SIMANCA desde el día 17 de noviembre. (fl. 102)
- ✓ Comunicación interna FO-GD-06 del 22 de noviembre de 2021, dirigido por el jefe de la división P.Q.R. y atención al usuario CAMILO NAMEN al jefe de gestión humana y jefe de gestión disciplinario, en donde consta y se comunica el incumplimiento de horario laboral del demandado desde el 17 de noviembre al 22 de noviembre de 2021. (fl. 103)



- ✓ Comunicación interna FO-GD-06 de 22 de noviembre del 2021, dirigida por la jefa de gestión humana a al auxiliar administrativo, por medio de cual se comunica y se solicita el cumplimiento del reglamento interno de trabajo, esbozando como falta las establecida en el RIT artículo 90, numerales 8 y 9. (fl. 104)

De los elementos probatorios anteriormente relacionados, se extrae que el actor solicitó permiso para ausentarse el día 16 de noviembre de 2021, estos en razón a que se realizaría unos procedimientos médicos, sin embargo, este se ausentó desde la fecha mencionada hasta el día 22 de noviembre del mismo año sin allegar justificación alguna, así mismo, se tiene que la actora tuvo conocimiento de los hechos el día 19 de noviembre, al haber transcurrido 2 días desde la última vez que se presentó el trabajador y, se envió comunicado nuevamente el 22 de las misma temporalidad, al haberse superado 5 días sin prestar el servicio, además, se extrae que la empresa accionante no contempla procedimiento disciplinario convencional o reglamentario aplicable al estudio del caso del señor YAIR SIMANCA, esto conforme a lo establecido en el RIT y confirmado mediante comunicación FO-GD-06 (fl. 127)

Ahora bien, se tiene que la empresa demandada alega como falta grave la establecida en el artículo 62 numeral 6 del CST, al establecer lo siguiente *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*, remitiendo así la falta a la contenida en el artículo 90 numerales 8 y 9 de RIT, establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 90. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIO AVISO: (...)*

*(...) 8. La inasistencia del trabajador sin justa causa, o sin permiso de la Empresa durante media jornada o más por tercera vez, no consecutivos dentro de un mismo semestre.*

*9. el trabajador que falte sin justa causa por 3 días consecutivos o no reasuma sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones o comisiones”*

Se observa de la norma interna antes citada, no se requiere aviso alguno al alegar la falta grave cometida por el trabajador, así mismo, al no haber procedimiento disciplinario aplicable al particular, no es obligación del empleador (demandante)

iniciar una investigación con el fin de corroborar la falta, además, es conveniente recordar que, de antaño la Honorable Corte Suprema de Justicia, en especial la sentencia *CSJ SL2286-2021* ha recordado que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, no es obligación del empleador agotar un procedimiento previo, salvo otra disposición interna, toda vez que no es posible que al despido se apliquen las mismas disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, dado que estas no son similares y por tanto, no tiene el mismo tratamiento legal o jurisprudencia.

Conforme a lo anterior, se descarta que EMDUPAR S.A. E.S.P. de conformidad con su reglamento interno de trabajo hubiese tenido que adelantar de manera previa a la solicitud de levantamiento del fuero sindical por vía judicial, proceso disciplinario en contra del señor YAIR SIMANCA DIAZ, pues este no está previsto en el RIT cuando se trata de las causales del artículo 90.

Ahora, al aplicar lo consignado el artículo 118A del CPTSS el cual consagra que:

*“(...) 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.*

*Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.*

*Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses (...).”*

Ahora bien, los 2 meses establecidos en la norma antes citada, debe contabilizarse desde el día que EMDUPAR S.A. E.S.P. tuvo conocimiento del hecho que se imputa como justa causa de despido, siendo así la del 19 de noviembre de 2021 o 22 de noviembre de 2021 al haberse superado los 3 días y al haberse configurado la justa causa extintiva de la relación laboral, es así que, al haberse presentado la demanda el día 08 de marzo del 2022, se ha superado por mucho, el término para presentar la acción de levantamiento del fuero sindical.

En conclusión, se encuentra demostrado para este cuerpo colegiado que operó el fenómeno prescriptivo de la acción de levantamiento de fuero sindical de conformidad con el artículo 118A del CPTSS, razón por la que se revoca la sentencia recurrida y se declara probada la excepción de prescripción.

## **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**

**PRIMERO: REVOCAR** en su integridad la sentencia del 08 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar en proceso especial de acción de levantamiento del fuero sindical iniciado por EMDUPAR S.A. E.S.P. en contra de YAIR ALFONSO SIMANCA DIAZ.

**SEGUNDA: DECLÁRESE** probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.

**TERCERA: CONDENAR** en costas al demandante por prosperar el recurso, fijense como agencia en derecho a la suma de 1SMLMV, líquidense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**CUARTO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaria de esta corporación para lo de su competencia.

## **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;

Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**Magistrado**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**Magistrado**