



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2015-00739-01
DEMANDANTE: ECCEHOMO RAFAEL URIBE CARVAJAL
DEMANDADA: J.O.L. INGENIERIA S.A.S. Y OTRO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

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 11 de octubre de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Eccehomo Rafael Uribe Carvajal contra J.O.L. Ingeniería eléctrica S.A.S. y solidariamente Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra J.O.L. Ingeniería S.A.S. y solidariamente Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Eccehomo Uribe Carvajal y la empresa J.O.L. Ingeniería eléctrica S.A.S.

1.2.- Que Drummond Ltd. es tercero beneficiario de la empresa de suministro J.O.L. Ingeniería eléctrica S.A.S.

1.3.- Que Eccehomo Uribe Carvajal fue despedido sin justa causa, luego de presentar una enfermedad laboral y perder parte de su capacidad laboral.

1.4.- Que es ineficaz la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 14 de febrero de 2014, por no tramitarse el permiso de despido ante el Ministerio de trabajo.

1.5.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a J.O.L. Ingeniería S.A.S. y Drummond Ltd., a reintegrar al trabajador sin solución de continuidad a un cargo de mayor jerarquía; cancelar los salarios y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta el momento del reintegro; indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

1.6.- Que en caso de no acceder a la pretensión de reintegro, se ordene a J.O.L. Ingeniería S.A.S. y Drummond Ltd., cancelar la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

1.7.- Que se condene a los demandados al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales; indexación o intereses corrientes y moratorios por las sumas adeudadas; costas y agencias en derecho.

1.8.- Que se condene a los demandados a indemnizar los perjuicios ocasionados al trabajador por la ineficacia del despido, la que comprenderá los siguientes conceptos:

- a. Por perjuicios materiales: 100 SMMLV a la fecha en que se produzca el pago.
- b. Por perjuicios morales: 100 SMMLV a la fecha en que se produzca el pago.
- c. Daños a la vida de relación: Por el valor de los salarios comprendidos desde la fecha cuando se produjo la ineficacia del despido hasta la fecha cuando el actor cumpla la edad promedio de vida.

1.9.- Condenar a las demandadas al pago de la sanción de la Ley 50 de 1990 por falta de consignación de las cesantías a un fondo, del 7 de junio de 2011 hasta el día de reintegro; perjuicios morales ocasionados por esa conducta; y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que J.O.L. Ingeniería S.A.S. tiene por objeto "...el suministro de prestación de servicios temporales con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades..."

2.2.- Que la empresa Drummond Ltd., es beneficiaria de la empresa de suministro del personal de temporales J.O.L. Ingeniería S.A.S.

2.3.- Que entre Eccehomo Uribe Carvajal y la empresa J.O.L. Ingeniería S.A.S. existió una relación laboral mediante la figura de contra individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada a favor de la empresa Drummond Ltd.

2.4. Que el trabajador fue vinculado el 5 de junio de 2009, siendo admitido para laborar como trabajador en misión para Drummond Ltd., en el cargo de técnico electricista, con salario mensual de \$2.837.255, hasta el 15 de febrero de 2011.

2.5.- Que el 25 de diciembre de 2011 nuevamente fue vinculado como trabajador en misión para Drummond Ltd., con salario mensual de \$2.397.013; posteriormente, el 15 de diciembre de 2013 suscribió un nuevo contrato en las mismas condiciones con salario de \$2.483.346.

2.6.- Que la jornada de trabajo esta discriminada en el contrato y era la máxima legal.

2.7.- Que el 10 de mayo de 2011 la IPS Aseprot S.A.S. le realizó examen de salud ocupacional al demandante determinando el hallazgo de región lumbar "lasegue"; el 14 de julio de 2012 le determinó hernia umbilical, preobesidad y astigmatismo AO; y el 13 de febrero de 2014 determinó obesidad debida a exceso de calorías, escoliosis no especificada, astigmatismo y hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena.

2.8.- Que la empresa J.O.L. Ingeniería Eléctrica S.A.S. al tener conocimiento de la patología del trabajador, dio terminación al contrato mediante comunicación del 11 de febrero de 2014, alegando que la empresa beneficiaria solicitó prescindir del suministro al departamento.

2.9.- Que en el cargo de técnico electricista para el servicio de Drummond Ltd., asignaron a otra persona, por lo que el despido fue sin justa causa y, debido a la patología sufrida, y sin pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

2.10.- Que no le han cancelado la indemnización por despido injusto; y le fueron ocasionados perjuicios morales al núcleo familiar al quedar desprotegido de la seguridad social.

2.11.- Que el 28 de mayo de 2015 fue citada la empresa J.O.L. Ingeniería Eléctrica S.A.S. para realizar audiencia de conciliación en el Ministerio de Trabajo, la que fue realizada el 28 de mayo de 2015 en la que se consignó acta No. 178 indicando la no existencia de ánimo conciliatorio.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 17 de marzo de 2016, folio 105, disponiendo notificar y correr traslado a las demandadas; las que se pronunciaron en los siguientes términos:

3.1.- La empresa J.O.L. Ingeniería Eléctrica S.A.S. contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones perentorias: i) cobro de lo no debido, ii) inexistencia de la obligación, iii) ilegitimidad en la causa, iv) buena fe, v) falta de causa para pedir, vi) ilegitimidad del petitum demandatorio, e vii) ineptitud de la demanda.

3.2.- Drummond Ltd., contestó aceptando la existencia del contrato de trabajo, se opuso a las demás pretensiones demandatorias, y propuso como excepciones perentorias: i) inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de Drummond Ltd. por no darse la responsabilidad solidaria a la luz del art. 34 del C.S.T., ii) cobro de lo no debido, iii) pago, iv) prescripción, y v) buena fe.

En escrito separado, llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. "Confianza" con fundamento en las pólizas No. 06

CU023696 y 06 CU0031652 con vigencia del 25 de marzo de 2012 al 25 de marzo de 2018 que amparan el pago de salarios y prestaciones sociales que el contratista deje pendiente por pagar a sus colaboradores.

Indicó que, frente a una eventual condena contra J.O.L. Ingeniería S.A.S. y solidariamente contra Drummond Ltd., será la llamada en garantía la que en virtud de la póliza deberá responder por las condenas, por lo que solicitó: i) aceptar el llamamiento en garantía; ii) citar a Confianza S.A. como llamada en garantía; y iii) se resuelva sobre la relación sustancial que existe entre la empresa y el llamado, el cubrimiento de las obligaciones y la indemnización de los perjuicios que llegare a sufrir.

3.3.- La Compañía Aseguradora de Finanzas S.A. “Confianza”, contestó el llamamiento en garantía aceptando la existencia de la póliza 06CU03696 con vigencia del 25 de marzo de 2012 al 25 de marzo de 2018, planteando como excepciones de mérito: i) improcedencia de los llamamientos en garantía por extemporaneidad – consecuente ineficacia de la póliza 06CU03696; ii) ausencia de cobertura de acreencias laborales causadas antes del inicio de la vigencia de la póliza; iii) ausencia de solidaridad laboral entre Jorge Ortiz Londoño (garantizado - contratista) y Drummond Ltd. (asegurado - beneficiario); iv) ausencia de cobertura de indemnizaciones moratorias ni de los intereses moratorios consagrados en el art. 65 del CST/ cobertura exclusiva para la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa consagrada en el art. 64 del CST; v) exclusión de las prestaciones consagradas en convenciones colectivas y extralegales; vi) prescripción de las acreencias laborales, y vii) excepción genérica.

3.4.- El 13 de julio 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 por falta de ánimo conciliatorio; al haberse presentado J.O.L. la excepción de inepta demanda se resolvió como previa, declarándose no probada; al no encontrarse situaciones anómalas que sanear, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 11 de octubre de 2017 tuvo lugar la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Absolver a la demandada J.O.L. Ingeniería S.A.S., de las pretensiones de la demanda presentadas por el demandante, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. Absolver a Drummond LTD y a la Compañía Aseguradora de Finanzas S.A. “Confianza”, por razón de la absolución de J.O.L. Ingeniería S.A.S.

TERCERO. Condénese en costas al demandante. Tásense por secretaria.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, de conformidad con las pruebas obrantes en el plenario, al momento de terminar el contrato con la demandada, el trabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, por lo que no hay lugar a declarar la ineficacia del despido.

Expuso que, corresponde al trabajador demostrar el hecho del despido y su justificación al empleador, y que, frente a este asunto, se acreditó que antes de la terminación del contrato se agotó procedimiento al demandante, pues fue citado a descargos por los hechos ocurridos el 15 de enero de 2014, por violación al procedimiento PTSTE-01 del departamento eléctrico de Drummond LTD.

Consideró que, la conducta del extrabajador encaja en la causal enlistada como justa causa por parte del empleador en el numeral 6 literal A del artículo 62 del C.S.T., deber que también se impone en el numeral 7 del reglamento interno de trabajo o prohibiciones especiales que incumben al trabajador; por lo que al no cumplir el demandante con sus obligaciones laborales, el patrono se encuentra autorizado para realizar el despido, razón por la cual no hay lugar a la indemnización por despido injusto.

Puntualizó que como las demás peticiones de condena dependían de la declaratoria de ineficacia del despido por estado de debilidad manifiesta, resulta inocuo su estudio, así como el de las excepciones invocadas por las demandadas.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que la juez de instancia incurrió en los siguientes yerros: i) violación al debido proceso por no apreciar las pruebas aportadas que demuestran las enfermedades padecidas; ii) discriminación al señalar que se encuentra en un estado de salud que le permite trabajar, pese a que los exámenes ocupacionales indican que presenta enfermedad que pueden ser graves, y iii) no tuvo en cuenta el concepto de aptitud laboral obrante en el expediente.

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 la demandada, 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 del juez de primer grado de no declarar la ineficacia de la terminación del contrato del contrato de trabajo, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en las documentales aportadas en relación a las patologías presentadas.

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

- Que Eccehomo Uribe Carvajal estuvo vinculado con Ingeniería Eléctrica S.A.S., a través de contrato de trabajo por obra o labor terminada, en el cargo de electricista a partir del 5 de junio de 2009, el cual se prorrogó en varias oportunidades.
- Que el trabajador cumplía sus funciones como trabajador en misión de la empresa usuaria Drummond Ltd.
- Que el 11 de febrero de 2014 finalizó la vinculación laboral del demandante con Ingeniería Eléctrica S.A.S.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone 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

8.1.- 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 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

¹ T-041 de 2014

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.

8.2.- Respecto a la identificación del grado de discapacidad, dijo:

... como la referida ley no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad,... se expidió el Decreto 2463 de 2001 y, en el artículo 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así: limitación moderada, «[...] *en la cual la persona tenga entre el 15 % y el 25 % de [PCL]; [...] severa [...] que sea mayor al 25 % pero inferior al 50 % [...] y profunda, cuando [...] sea igual o mayor al 50 %*».

Así mismo aclaró que,

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15 % de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

[...]

[Que en todo caso la referida] protección legal, [...] conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.

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 Eccehomo Uribe Carvajal le fueron realizadas varias valoraciones de salud ocupacional así:

- el 10 de mayo de 2011 sin restricciones, apto para laborar en alturas, folios 18 a 35;
- el 12 de julio de 2012, se indicó patología modificable con estilo de vida saludable, puede laborar en alturas, copia de la historia clínica ocupacional del 13 de febrero de 2014, folios 53 a 65;
- el 13 de febrero de 2014, sin restricciones, ni recomendaciones laborales, folio 67 a 72;

ii). El 7 de febrero de 2014 la empresa JOL Ingeniería Eléctrica S.A.S. citó al trabajador a diligencia de descargos por hechos ocurridos el 16 de enero de 2014, folio 128, la cual se realizó el 10 de febrero del mismo año, folio 125 a 127.

iii) Mediante comunicación del 11 de febrero de 2014 la empresa JOL Ingeniería Eléctrica S.A.S. dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo invocando como justa causa el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, folios 122 a 124.

8.5.- Descendiendo al caso sub examine, en relación a la presunta violación del debido proceso por desconocimiento de las pruebas que, dice el demandante, demuestran sus enfermedades, 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 los exámenes de salud ocupacional que le fueron practicados no indican recomendaciones ni restricciones laborales, tal como acertadamente lo expuso la Juez de instancia, quien en su decisión analizó las documentales aportadas por la parte actora, concluyendo que las mismas no acreditan la existencia de una situación de salud que configure la condición de debilidad manifiesta que alega.

Adviértase que las patologías que se señalan en los exámenes ocupacionales, esto es, obesidad debido al exceso de calorías, hernia umbilical sin obstrucción y gangrena, astigmatismo y escoliosis no especificada, no son indicativo de un estado de incapacidad, puesto que sobre las mismas no se señala si quiera que le imposibiliten o le restrinjan sus actividades laborales.

Es pertinente aclarar 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.

8.6.- De otra parte, no se avizora situación alguna de discriminación con ocasión de las afirmaciones de la Juez de instancia en relación a que el actor se encontraba en buen estado de salud, como quiera que ello se deduce de las historias clínicas ocupacionales aportadas, así como de la ausencia de incapacidades médicas, el hecho de que con posterioridad a la finalización del vínculo laboral con la aquí demandada, laboró con otras dos empresas, e incluso lo expuesto por el trabajador al absolver el interrogatorio de parte, en el que dijo que desconocía que estaba enfermo, y que se entero de ello en el 2015 cuando solicitó copia de su examen de retiro.

Así las cosas, 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 respeto a que su condición de salud era buena, no se avizoran erróneas.

8.7.- En relación al concepto de aptitud laboral, escuchado el fallo de instancia, se constata que fue valorado por la Juez cognoscente, al referirse al análisis de la evaluación del puesto de trabajo, en consonancia con la historia de salud ocupacional del trabajador, y dado que el recurrente no señala exactamente que elemento del aludido

concepto considera que se debió tener en cuenta, resulta inocuo realizar pronunciamiento adicional a ese respecto.

8.8.- Finalmente duele al apelante que la empresa demandada JOL Ingeniería Eléctrica S.A.S. no solicitó permiso al Ministerio de trabajo para el despido, no obstante, como el demandante no logro acreditar la existencia de un estado de enfermedad, de ello se colige que el empleador no requería el permiso del ente ministerial para finalizar la relación laboral, máxime que la misma ocurrió con ocasión de la justa causa derivada de un proceso disciplinario adelantado en su contra, por el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

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.

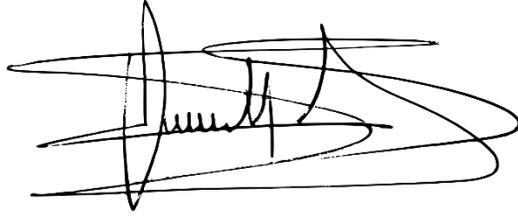
DECISIÓN

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 11 de octubre de 2017, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

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



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado