



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2016-00223-01
DEMANDANTE: SANDRO BALLESTEROS
DEMANDADA: DRUMMOND LTD SUCURSAL COLOMBIA

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 25 de julio de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Sandro Ballesteros contra Drummond Ltd.

ANTECEDENTES

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

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Sandro Ballesteros y la empresa Drummond Ltd.

1.2.- Que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral del empleador, sin justa causa.

1.3.- Que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

1.4.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a Drummond Ltd., a reintegrar al demandante al cargo que se desempeñaba, o a otro de igual o superior categoría y remuneración.

1.5.- Que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales dejados de percibir desde el 3 de diciembre de 2010 hasta la fecha de reintegro; indemnización integral por daños y perjuicios materiales e inmateriales, costas y agencias en derecho.

1.6.- Como pretensiones subsidiarias solicitó que se declare la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Sandro Ballesteros y la empresa Drummond Ltd.

1.7.- Que la empresa Drummond Ltd., dio por terminado el contrato sin justa causa.

1.8.- Que tiene derecho a la readmisión en el cargo que venía desempeñando, de conformidad con el art. 7 del literal D del Protocolo adicional de San Salvador, adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

1.9.- Que para todos los efectos legales no ha existido solución de continuidad en la prestación del servicio, y que la demandada le causó daños y perjuicios materiales e inmateriales con ocasión del despido.

1.10.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a Drummond Ltd., a reintegrar al demandante al cargo que se desempeñaba, o a otro de igual o superior categoría y remuneración.

1.11.- Que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales dejados de

percibir desde el 3 de diciembre de 2010 hasta la fecha de reintegro; indemnización integral por daños y perjuicios materiales e inmateriales, costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 12 de abril de 2016 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Drummond Ltd., en el municipio de La Loma Cesar, para desempeñar las funciones de Lubricador.

2.2.- Que se pacto como lugar de prestación del servicio en la Loma – Cesar, con salario por horas en la jornada ordinaria.

2.3.- Que la jornada laboral comprendía 7 días de noche por 4 días de descanso, y 7 días diurnos por 3 días de descanso.

2.4.- Que devengaba un promedio mensual de \$3.790.365

2.5.- Que se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética “Sintramienergetica”, siendo beneficiario de la convención colectiva celebrada entre el sindicato y la empresa, vigente para los años 2010-2013.

2.6.- Que la empresa Drummond Ltd., desconoció el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva al momento de despedirlo sin justa causa, el 3 de diciembre de 2010.

2.7.- Que mediante comunicación dirigida a la empresa, el 8 de noviembre de 2013, interrumpió la prescripción del derecho al reintegro, y manifestó que la empresa inobservo lo dispuesto en la cláusula sexta

de la convención colectiva de trabajo, al no iniciar el procedimiento disciplinario.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 21 de noviembre de 2016, folio 83, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó aceptando la existencia del contrato de trabajo y oponiéndose a las demás pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) inexistencia de la obligación, ii) prescripción, y iii) deducir la suma recibida por indemnización o compensación.

3.1.- El 25 de julio de 2017, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y 80 del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas. Seguidamente se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento, a la que asistieron los dos extremos procesales, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declárese que entre el demandante Sandro Ballesteros y la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por José Miguel Linares o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa demandada Drummond Ltd, de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante Sandro Ballesteros.

TERCERO. Declárense probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y deducir la suma recibida por indemnización o

compensación, exclusive la de prescripción propuesta por la parte demandada.

CUARTO. Condénese en costas al demandante Sandro Ballesteros, procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$737.717, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO. Consúltese la presente sentencia ante el superior en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa al demandante.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no existe controversia en relación a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron del 12 de abril de 2006 hasta el 3 de diciembre de 2010, en el cargo de lubricador, por lo que así lo declara.

Puntualizó que, las documentales dan cuenta de que la empresa demandada despidió sin justa causa al actor, y realizó el pago de la indemnización de perjuicios conforme a derecho, precisando que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, es una condición resolutoria tacita del mismo, es decir, puede ser tomada en cualquier tiempo por el empleador, siempre y cuando haga el pago de la indemnización de perjuicios, tal como ocurrió en el presente caso, razón por la cual no requería dar cumplimiento al procedimiento convencional establecido para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal.

Por tanto, consideró que las pretensiones de nulidad del despido, reintegro y pago de prestaciones sociales no están llamadas a prosperar.

Aclaró que, en el presente asunto, no existe un conflicto de normas jurídicas en las que el juez tenga que escoger la más beneficiosa, puesto que la Convención colectiva de trabajo no tiene la misma jerarquía de las normas sustantivas del trabajo, en las que se contempla la condición

resolutoria de la terminación del contrato de trabajo, acotando que el art. 7 literal D del protocolo adicional de San Salvador ley 319 de 1936, establece una elección entre dos posibilidades, esto es, indemnización o readmisión, y como la demandada opto por pagar la indemnización cumpliendo con la norma aplicable, las pretensiones subsidiarias encaminadas a la readmisión del actor no tienen vocación de prosperidad.

Precisó que el despacho no accederá a la pretensión de perjuicios materiales e inmateriales irrogados por el despido injusto del actor, en primer lugar porque los materiales van incluidos en la indemnización que efectivamente pago la demandada al demandante, es decir los perjuicios de que trata el art. 64 el CST, y en segundo lugar frente a los perjuicios denominados por la activa como inmateriales ha sostenido la CSJ Sala Laboral, que la procedencia de los mismos está sujeto a cuando el acto de despido este asociado a conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado, es decir, imputación de conductas que afecten la honra y el buen nombre del trabajador, supuestos de hecho que no se dan en el presente caso, pues no se debatió ni arrimaron pruebas al expediente sobre el particular, que permitieran acceder a esta pretensión.

Declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y deducir la suma recibida por la obligación o compensación; y de otra parte se declaró no probada la excepción de prescripción, dado que el demandante interrumpió el término prescriptivo mediante comunicación del 7 de noviembre de 2013 en la que solicitó el reintegro.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que, el art. 21 del CST no plantea la posibilidad de escoger la norma a aplicar, y que contrario a ello, la Corte Constitucional en sentencia C-168 de 1995 señaló que ante la existencia de dos normas

encontradas, el principio de favorabilidad puede ser aplicado a la convención colectiva de trabajo, y en esa misma sentencia se señala que el juez queda atado a la condición más beneficiosa, y no es el libre albedrío ni voluntad del empleador resolver el contrato unilateralmente cuando existe una negociación colectiva en la que se estableció que la terminación del contrato de trabajo debía notificarse a la organización sindical, tal como lo indica la sentencia T-953 de 2005.

Alega que la estabilidad relativa establecida en el art. 6, condicionada a un proceso disciplinario fue pactada por las partes, razón por lo cual debía aplicarse, especialmente porque la carta de despido plantea como causa del mismo, el abandono y el ausentismo del trabajo, por lo que solicita que se revoque la sentencia de instancia y se concedan las pretensiones principales de la demanda.

De otra parte, alega que las pretensiones subsidiarias tienen sustento en el principio pro operario establecido en el art. 7 del protocolo adicional de San Salvador adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos, con fundamento en el cual se debe aplicar la norma más beneficiosa, entre el art. 64 o el art. 5 de la Convención colectiva.

Expuso que no puede asumirse la posibilidad del empleador de despedir arbitrariamente, violando la estabilidad relativa en el empleo, al romper el vínculo de forma abrupta e intempestiva, así esté contemplado en la legislación interna, pues va en contravía de la constitución y de la Ley 319 de 1996, que aprobó el "Protocolo de San Salvador".

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los

presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

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

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión 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 lo previsto en la convención colectiva de trabajo, la aplicación del principio de favorabilidad y los tratados internacionales que rigen la materia.

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

- Que Sandro Ballesteros estuvo vinculado con Drummond Ltd, a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de abril de 2006 hasta el 3 de diciembre de 2010.

- Que mediante comunicación del 3 de diciembre de 2010 la empresa Drummond Ltd., dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que de vieja data la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha señalado la distinción existente entre un despido y una sanción disciplinaria, así en

sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, reiterada en SL3174 de 2019, se dijo:

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

(...)

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras".

8.1.- Descendiendo al caso sub examine, consta en la foliatura que, por virtud de la convención colectiva celebrada entre Drummond LTD y Sintramienergetica, se estableció un *procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal*. Al respecto, el artículo 6° de la citada convención, folio 45, dispuso:

Cuando la Empresa DRUMMOND LTD conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo efectuará el siguiente procedimiento:

(...)

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

De conformidad con la cláusula transliterada, es claro que en los eventos en que el empleador pretenda sancionar o despedir a un trabajador sindicalizado aduciendo una justa causa, se debe seguir necesariamente un procedimiento previo. Por el contrario, por no haberse incluido en esa reglamentación, si la empresa desea dar por terminado el contrato de trabajo sin aludir a una justa causa no debe llevar a cabo procedimiento alguno, puesto que la consecuencia directa de esa actuación o proceder es el reconocimiento de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Oteado el plenario se avizora carta de terminación del contrato de trabajo, folio 118, entregada por la empresa demandada al trabajador Sandro Ballesteros, donde se expuso:

Luego de una revisión de su desempeño laboral en los últimos meses, se ha evidenciado que el mismo no ha sido el que la Compañía espera de todos sus empleados, mostrando usted un rendimiento por debajo de las expectativas mínimas de la Empresa en lo que se refiere a rendimiento, ausentismo y compromiso organizacional.

Por las anteriores razones, por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y **SIN JUSTA CAUSA**, decisión esta que se hace efectiva a partir del día **3 de diciembre de 2010**. (Resaltado original).

Ahora bien, respecto a la aludida comunicación que el impugnante invoca como argumento de que el despido obedeció a la ocurrencia de una falta disciplinaria, por la cual debió adelantarse un proceso disciplinario, se advierte que el Juez de instancia la calificó como ambigua, no obstante, esta Sala se aparta de esa consideración, puesto que de su literalidad se extrae claramente que la empleadora decidió proceder a la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral y sin invocar justa causa alguna, pagando la correspondiente indemnización, como se constata a folio 116 de la encuadernación.

En ese sentido, no sobra apuntar que las motivaciones genéricas que se plasmaron al inicio carta de despido, en palabras de la misma empresa, son meramente informativas y no varían la forma en que eligió romper el vínculo, en razón que, se insiste, Drummond LTD no las invocó como justas causas y finalmente se decantó por prescindir de ellas para efectuar el despido, aparte en que su voluntad si fue clara y específica.

Así las cosas, si en el acuerdo convencional se expuso que el trámite previo debe cumplirse para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, no resulta equivocado considerar, como lo hizo la falladora primaria, que en los casos en que el empleador adopta la decisión de finalizar los contratos de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, no se requiere de ese procedimiento. Luego, si el empleador ya adoptó de manera unilateral la decisión de finalizar determinado contrato de trabajo con el pago de la respectiva indemnización por despido y por motivos distintos a los que alude la cláusula convencional, como ocurrió en el presente asunto, el referido trámite, se itera, resultaría inocuo.

Esta interpretación no se aparta de lo acordado entre la empresa y el sindicato, pues, si la intención o querer de las partes suscribientes del acuerdo colectivo hubiese sido exactamente la que indica el recurrente, esto es, imponer a la empleadora la obligación de seguir un trámite o procedimiento convencional en todos los eventos en que se efectúe la terminación unilateral del vínculo con la cancelación de la correspondiente indemnización, lo lógico y razonable era que de forma expresa, clara y precisa los suscribientes así lo hubieran estipulado, y no limitarlo como eventos citados. Como ello no emerge de la literalidad de lo estipulado, no resulta posible establecerlo, pues con tal proceder se podría estar desconociendo la autonomía y liberalidad con la que cuentan las partes de la negociación colectiva, sumado a que, con la apreciación realizada por la juez de primer orden a esta específica

cláusula, tampoco se transgrede el ordenamiento jurídico existente, en la medida en que la misma así entendida, no comporta la renuncia al mínimo de derechos y garantías que prevén las normas legales .

Ahora bien, es pertinente precisar que el principio de favorabilidad invocado por el recurrente no es aplicable al caso bajo análisis, con fundamento en la ya decantada jurisprudencia del máximo tribunal de la especialidad ordinaria laboral, que en sentencia SL1084-2020 ha explicado:

Finalmente, anota la Sala que en este caso no opera el principio de favorabilidad o in dubio pro-operario, pues el mismo tiene aplicabilidad cuando el Tribunal encuentra dos posibles interpretaciones de la cláusula convencional en cuestión, lo que no sucedió en el sub lite, pues, como atrás quedó visto, solo se llevó a cabo una apreciación razonada de esta estipulación convencional, sin que sea viable acoger la intelección o valoración probatoria en los términos en que lo sugiere la censura. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 41122, la Corte precisó con respecto al principio de favorabilidad lo siguiente:

Aparte de lo anterior, tal principio carece del alcance que le atribuye el impugnante, por cuanto dicha regla interpretativa consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más intelecciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador (...) pero siempre que la disparidad de interpretaciones resulte de la comprensión que el mismo fallador considere posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral. En consecuencia, **la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado el proceso.** (Subrayado y resaltado propio)

Por otra parte, tampoco se concede merito al reparo esgrimido por el apoderado judicial del demandante, aduciendo la violación de la estabilidad relativa en el empleo, por romperse el vínculo laboral de forma abrupta e intempestiva. A juicio de la Sala, la decisión del empleador no puede entenderse como arbitraria, debido a que la estabilidad que invoca el togado lo que implica es que las partes en el marco de un contrato laboral cuentan con la potestad o libertad de resolverlo en cualquier tiempo, siempre que se satisfagan la indemnización respectiva que acarrea dicha determinación, salvo, cuando se esté en presencia de situaciones de estabilidad laboral reforzada, que no es el supuesto que se presenta en el caso de estudio.

En relación con ello, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1351-2021, señaló que:

el ordenamiento legal le confiere la potestad del empleador de terminar el vínculo laboral de manera unilateral y sin justa causa, sin talanquera distinta a que satisfaga una indemnización tarifada, la cual se encuentra regulada en el artículo 64 del CST o puede estar mejorada en la convención colectiva de trabajo

Finalmente, el apoderado recurrente esgrimió que el no haberse impartido la orden de readmisión del trabajador despedido sin justa causa implica el desconocimiento del artículo 7º, literal d) de la Ley 319 de 1996 *“Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”*, suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.

Vista la sustentación del reparo, el recurrente entiende que siempre que existe un despido injusto, la consecuencia inexorable es la readmisión en el empleo de los trabajadores, interpretación que resulta desacertada, de conformidad con lo explicado con suficiencia en la sentencia CSJ SL17642-2015, donde se dijo:

Pues bien, para dar una respuesta a ese interrogante, basta con señalar que esa disposición lo que paladinamente establece, es que los Estados, en sus legislaciones internas, preverán la forma en que se protegerá la estabilidad de los trabajadores frente a despidos injustificados, bien sea través de la readmisión en el empleo o el pago de una indemnización o la entrega de otras prestaciones apropiadas.

El Estado colombiano, en el marco del diseño de sus políticas sociales y económicas, se adscribió, por regla general, a la segunda opción, consistente en el pago de una indemnización tarifada en favor de aquellos trabajadores despedidos sin justa causa de sus empleos. De esta forma, en el ordenamiento jurídico colombiano, salvo algunas excepciones y determinados fueros especiales de estabilidad, el principio de continuidad o estabilidad frente a despidos injustificados, se protege mediante el pago de una compensación económica, lo cual es plenamente válido de cara a la regulación internacional y al carácter progresivo de los derechos sociales.

Así las cosas, al no encontrarse el demandante en alguno de los casos excepcionales que brindan estabilidad laboral reforzada, la compensación económica pagada al trabajador despedido constituye una alternativa válida, que no riñe con las regulaciones internacionales y los tratados suscritos por el Estado colombiano.

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

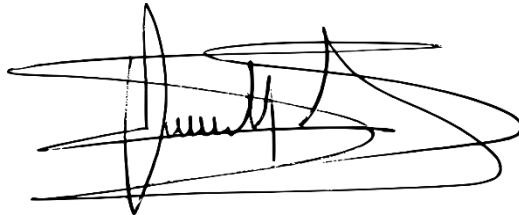
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la

República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de julio de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana - 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