

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA LABORAL

## **EDICTO No. 05**

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 13001-31-05-001-2015-00089-01

**M. PONENTE :** LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO  
**CLASE DE PROCESO:** ESPECIAL DE FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE:** SERGIO RACINI MADRID  
**DEMANDADO:** CBI COLOMBIANA S.A. y OTRO  
**F. DE LA PROV:** DIECIOCHO (18) DE MAYO DE 2020

ATENDIENDO LOS ACUERDOS DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA PARA LA PREVENCIÓN, CONTENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA PANDEMIA DECLARADA POR LA OMS, COMO COVID 19, SE FIJA EL PRESENTE EDICTO EN UN LUGAR PÚBLICO Y VISIBLE DE LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, PAGINA WEB <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cartagena-sala-laboral/99>. POR EL TÉRMINO DE TRES (3) DÍAS, HOY DIECINUEVE (19) DE MAYO DE DOS MIL VEINTE (2020) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gustavo Adolfo Oliver Montaña', written over a horizontal line.

**GUSTAVO ADOLFO OLIVER MONTAÑO  
SECRETARIO**

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY VEINTIUNO (21) DE MAYO DE DOS MIL VEINTE (2020) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

**GUSTAVO ADOLFO OLIVER MONTAÑO  
SECRETARIO**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA PRIMERA LABORAL DE DECISIÓN**

Magistrado Ponente: **LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**

<b>PROCESO ESPECIAL LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE:</b> SERGIO RACINI MADRID
<b>DEMANDADO:</b> CBI COLOMBIANA S.A. Y OTRO.
<b>RADICACION:</b> 13001-31-05-001-2015-00089-01
<b>ACTUACION:</b> CONSULTA SENTENCIA <b>ABSOLUTORIA</b> DE FECHA 25 DE OCTUBRE DE 2018 DEL JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
<b>TESIS DE LA SALA:</b> CONFIRMAR LA DECISION DEL JUEZ DE 1 INSTANCIA

Corresponde, al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, hoy dieciocho (18) días del mes de mayo del año dos mil veinte (2020), emitir sentencia, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones, desde mi dirección electrónica: [lavilac@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lavilac@cendoj.ramajudicial.gov.co) y [des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co), dentro del proceso especial promovido por el señor SERGIO RACINI MADRID en contra de CBI COLOMBIANA S.A Y OTRO, cuya radicación corresponde a 13001-31-05-001-2015-00089-01.

La ponencia es de la Sala Primera de Decisión Laboral conformada por los magistrados CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS, FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA y LUIS JAVIER AVILA CABALLERO como ponente.

Ab initio se recuerda que por virtud del Decreto Legislativo 428 de 2020, el Gobierno Nacional adoptó medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas, previa comunicación y verificación con los apoderados judiciales de las partes en el proceso de la

referencia sobre la disponibilidad de equipos y herramientas tecnológicas.

Que conforme el Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril próximo pasado, se prorrogó la suspensión de términos judiciales en todo el país. No obstante lo anterior, el ACUERDO amplió excepciones, entre otras, para algunos procesos en materia laboral, como en el presente.

En virtud de lo anterior, se procede a declararse en audiencia pública a fin de dilucidar y proferir la siguiente,

## **1. SENTENCIA**

### **1.1. ANTECEDENTES PROCESALES**

El demandante SERGIO RACINI MADRID, persigue se declare que entre él y la empresa CBI COLOMBIANA S.A, existió una relación laboral desde el 15 de noviembre de 2011 hasta el 20 de octubre de 2014, la cual terminó por decisión injusta y unilateral de la empresa demandada, pese a que se encontraba gozando de la garantía de fuero sindical por haberse adherido al sindicato antes que se hiciera el depósito ante el Ministerio del Trabajo, por lo que el mismo resulta ineficaz. Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a la enjuiciada al reintegro en el cargo que venía ocupando, o en uno de mejor categoría; se declare que su salario real era la suma de dos millones ochocientos veintitrés mil doscientos noventa y cinco pesos (\$2'823.295). Así mismo, solicita se condene a la demandada a pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (20 de octubre de 2014) hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, prestaciones, vacaciones, aportes a salud y pensión. Igualmente, solicitó se declare que la empresa REFINERIA DE CARTAGENA S.A. es solidariamente responsable con la empresa CBI COLOMBIANA S.A., respecto del pago de todas las condenas; al pago de las sumas solicitadas debidamente indexadas, extra, ultra petita, costas y agencias en derecho.

### **1.2. Hechos**

Señaló el demandante como sustento fáctico de sus pretensiones, que prestó sus servicios personales a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. desde el 15 de noviembre de 2011 hasta el 20

de octubre de 2014, en el cargo de Aprendiz de Andamio; que el término inicial del contrato fue por obra o labor determinada, que el día 1 de abril de 2013 se modificó a través de OTRO SI el contrato en su duración cambio al de termino fijo y que el día 3 de junio de 2014 la empresa demandada le informó que su contrato finalizaría a partir del 20 de octubre de ese año.

Manifestó que el 27 de septiembre de 2014, un grupo de trabajadores crearon una organización sindical de tipo gremial llamada UNIÓN SINDICAL DE ANDAMIEROS DE COLOMBIA, donde hizo parte como socio adherente, siendo notificada tal situación al empleador el día 29 del señalado mes y año.

Afirmó que fue terminado el contrato de trabajo sin tener en cuenta que al momento del despido gozaba de la garantía de fuero sindical, sin que el empleador hubiere realizado la correspondiente solicitud al Juez Laboral.

De otro lado, señaló que el salario devengado estaba constituido por un básico de \$1.947.100 y \$876.195, los cuales eran recibidos de forma mensual.

Finalmente, añadió que la empresa CBI COLOMBIANA S.A. es contratista de la REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.

### **1.3. Contestaciones de la Demanda**

La demandada CBI COLOMBIANA S.A, al dar contestación de la demanda se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, indicó ser cierto los extremos laborales alegados por el actor, así como el cargo; que el actor laboró desde 15 de noviembre de 2011 y culminó el 20 de octubre de 2014, aceptó la modificación de la modalidad contractual a contrato a término fijo de 142 días. Afirmó que con 30 días de antelación, le comunicó al actor la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.

Al referirse al salario, señaló que la bonificación devengada por el demandante no era constitutiva salarialmente. Por último, aceptó el vínculo contractual con la demandada REFINERÍA DE CARTAGENA S.A., indico que es una contratista independiente unida por un contrato comercial. Propuso como excepciones de mérito inexistencia de las obligaciones, innominada o genérica y abuso del derecho de la organización sindical.

El Sindicato de Trabajadores UNIÓN SINDICAL ANDAMIEROS DE COLOMBIA-USAC, no intervino en el proceso a pesar de su efectiva notificación, (ver folio 90 reverso).

#### **1.4. Decisión de primera instancia**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante proveído de fecha nueve (9) de octubre de 2018, resolvió absolver a la entidad demandada CBI COLOMBIANA S.A. de todas las pretensiones de la demanda. Declaró que el contrato de trabajo finalizó por la terminación del plazo fijo pactado, y con ello desaparece el fuero protector reclamado, impuso costas a cargo de la parte demandante.

El A-quo fundamentó su decisión en que quedó acreditado que entre las partes celebraron contrato de trabajo inicialmente por obra o labor contratada, pero que posteriormente los contratantes de manera voluntaria decidieron cambiar la modalidad contractual a contrato de trabajo a término fijo. Por lo anterior, consideró que no era viable la declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro, pues si bien el actor gozaba de la garantía de fuero sindical ella solo se extendía durante el plazo del contrato de trabajo previamente señalado. Preciso que la demandada preavisó la no prórroga del contrato dentro del plazo señalado en el artículo 46 del CST, inclusive antes de la constitución del sindicato.

Respecto de esta decisión no hubo interposición de recurso alguno, por lo que se ordenó el grado jurisdiccional de CONSULTA, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 69 del CPTSS y este análisis retiene hoy la atención de la Sala.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1. Problema jurídico**

Conforme al recurso de apelación interpuesto, corresponde a la Sala determinar si era necesario el levantamiento del fuero sindical del trabajador, para seguidamente, dar paso al estudio si el actor tiene derecho al reintegro al cargo que venía ejerciendo, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha del despido, hasta la fecha en que fue reintegrado el trabajador.

## 2.2. Tesis de la Sala

La tesis de esta Magistratura será la de confirmar el fallo de primera instancia, por los argumentos expuestos a continuación.

No existe litigio alguno respecto de la existencia de la relación contractual laboral, los extremos temporales y el cambio de la modalidad del contrato laboral de obra o labor determinada al de término fijo por 142 días.

Se centró entonces la Litis en establecer si existía obligación del empleador a acudir ante el juez laboral para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo del demandante, al estar amparado por la protección constitucional de fuero sindical.

Empecemos por memorar que el artículo 405 del CST, define el fuero sindical como una protección especial de que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previa calificación emitida por el juez de trabajo.

Es entonces, la garantía de que los trabajadores que gocen de esta protección no pueden ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo si previamente un juez laboral levanta la protección para que así se produzca ese cambio.

En punto a la situación del señor SERGIO RACINI MADRID, como ya se señaló anteriormente, las partes de común acuerdo realizaron un cambio en la modalidad del contrato de trabajo a través del "otro sí" de calenda primero de abril de 2013, pasando de un contrato por obra o labor a uno a término fijo inferior a un año, y que esta última modalidad fue la que rigió la relación laboral entre las partes hasta la fecha de terminación, así se constata con el documento visible a folio 25 del expediente.

En el presente asunto, se advierte que el contrato a término fijo inferior a un año pactado entre las partes se hizo por un lapso de 142 días, y en consecuencia, para efectos de contabilizar su prorrogación debe atenderse lo dispuesto en el artículo 46 C.S.T. que a su tenor reza:

*"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su*

*duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente:*

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”.*

Conforme con el artículo 62 del CRPM (Ley 4 de 1913), “en los plazos de días que se señalan en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan con el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil”.

En materia sustancial laboral los plazos de meses y años también deben correr con el calendario, y los de días, ininterrumpidamente; en razón a que durante la vigencia del vínculo el elemento esencial del contrato de trabajo denominado subordinación debe ser continuo y permanente, y no hay hora ni día, de ningún mes o año, en el que el empleador no pueda exigir el cumplimiento de una orden, o la prestación efectiva de trabajo por parte del trabajador.

Se destaca que dentro del presente caso no aplica lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 67 del Código Civil (reproducido hoy en el inciso 7 del artículo 118 del CGP), según el cual “el primer y último día de un plazo de meses y años deberán tener un mismo número en los respectivos meses”, ya que el plazo no se fijó por meses y años sino de una fecha (1 de abril de 2013), a otra (20 de agosto de ese mismo año): lo cual conlleva a un plazo computable en días, debiendo entonces contarse a partir del 21 de agosto, cuatro (4) meses (de treinta días), veinte (20) días, y as

Así las cosas, se tiene que el contrato inicial a término fijo empezó el primero de abril de 2013 (folio 25) al 20 de agosto de 2013, se prorrogó así:

Periodo contrato	Desde	Hasta
142 días		
Fecha de inicio	01/04/2013	20/08/2013
1ra prorroga	21/08/2013	10/01/2014
2da prorroga	11/01/2014	31/05/2014
3ra prorroga	1/06/2014	20/10/2014

El empleador mediante misiva de 4 de junio de 2014 comunicó que su contrato laboral fenecería el 20 de octubre de 2014, y que éste no sería prorrogado. Y de acuerdo con la norma transcrita, se observa que tal manifestación se hizo dentro del término previsto para ello, esto es, antes de 30 días de la finalización de dicho contrato.

Pues bien, el demandante alegó en el presente proceso ser beneficiario del fuero de fundadores consagrado en el artículo 406 C.S.T., el cual, en su letra b) establece;

*ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:*

*a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

*b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.*

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

En el *subjudice*, se advierte que el demandante se afilió a la Unión Sindical de Andamios de Colombia USAC, el día 27 de septiembre de 2014, tal como se observa del certificado expedido por el sindicato, y que en tal fecha se dio la creación del mismo, tal como se registra con los documentos visibles a folios 35 a 64 del expediente, por lo que no queda duda que éste es socio adherente de la organización en dicha data.

No obstante, se echa de menos la prueba de que el empleador conoció de la creación de la organización sindical, no existe



prueba alguna que demuestre tal comunicación y respecto de la respuesta a este hecho, en la contestación de la demanda, no los acepta como ciertos, plantea el desconocimiento de los mismos, (ver folio 128, respuestas a los hechos 15 y 16).

Por lo que en este caso, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 363 del CST, para que sea oponible al empleador si conoce efectivamente de la existencia del sindicato o del cambio o adhesión de la junta directiva siempre que se realice la notificación y se traiga a juicio tal prueba. Si no comunica al empleador y a la autoridad administrativa la protección constitucional no puede activarse a favor del trabajador aforado.

Así lo ha manifestado la Corte Constitucional en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008 y T -303/18, de esta última nos permitimos traer algunos apartes:

*“...La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse...”*

Era carga del actor demostrar la existencia del fuero sindical y con ello, el requisito o exigencia de haberle notificado al empleador de la creación del sindicato y de su adhesión a tal asociación el día 27 de septiembre de 2014, situación que no evidencia en el paginario.

Por este hecho ni siquiera habría lugar a seguir con el análisis de la pretensión de reintegro, al no haberse demostrado la garantía o protección a favor del demandante.

De lo que efectivamente si existe evidencia es que, el contrato del actor finalizaba el día 20 de octubre de 2014, tal como lo indicó acertadamente la Juez de primera instancia, y que le fue preavisada la no prórroga del contrato el día tres (3) de junio de 2014, como da cuenta el folio 181 del expediente, de lo que se colige que la terminación del contrato fue producto de una causa legal o causal objetiva de terminación como es el haber finalizado el plazo pactado.

Pues bien, halla esta Corporación que la parte demandada cumplió con la carga que le impone la norma anteriormente señalada al realizar el preaviso de la terminación del contrato desde el 3 de junio de 2014, a través de la cual le comunicó al actor que su contrato de trabajo no sería prorrogado y por tanto finalizaría el 20 de octubre de 2014. Así las cosas, tenemos que el hecho ocurrido entre la demandada y el demandante fue una terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado y no un despido, en consecuencia, el empleador no se encontraba obligado a solicitar el permiso al Juez de Trabajo para su terminación, primero porque no se demostró que estuviera amparado por fuero sindical y si fuera así, es decir, si se admitiera que tenía tal protección, ésta no puede ir más allá del plazo previamente pactado por las partes de duración del contrato de trabajo.

Sobre este punto, ha sido reiterado el criterio de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicación 29268 del 4 de julio de 2012, y 34142 de fecha 25 de marzo de 2009, señaló:

*"Lo anterior no obsta para precisar que, en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.*

*En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.*

*En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas.”*

De igual forma, de acuerdo con lo planteado por la H. Corte Constitucional en sentencia T-116 de 2009, T-592 de 2009 entre otras; ha reiterado que el empleador no está obligado a renovar el contrato con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando cumpla con las exigencias y condiciones que establezca la ley para su terminación.

Nótese además y de acuerdo con el análisis probatorio que el anuncio del empleador de no prorroga y terminación del contrato de trabajo del actor, se entregó desde el 3 de junio de 2014, fecha muy anterior a la constitución del sindicato de trabajadores (27 de septiembre de 2014), de lo que se desprende que la terminación del contrato del actor no se debió a represalias sindicales o a la trasgresión del artículo 39 CN, todo lo contrario, éste finiquitó por la expiración del plazo pactado o por una causal objetiva.

Conforme a todo lo expuesto, se impone la confirmación de la sentencia absolutoria proferida por el juez de primer grado.

### **3. COSTAS**

Sin costas en esta instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP que se aplica por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS.

#### 4. DECISION

En mérito de lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 9 de octubre de 2018, proferida por el Juzgado Primero del Circuito de Cartagena, dentro del proceso Especial de Fuero Sindical- Acción de Reintegro- promovida por SERGIO RACINI MADRID contra CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A., pero por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

**TERCERO.** ORDENASE la devolución del expediente al Juzgado de origen para lo pertinente.

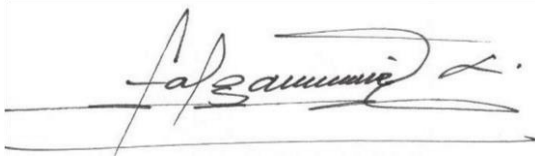
Los Magistrados,



**LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**  
Magistrado ponente



**CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS**  
Magistrado Sala Laboral

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francisco A. González Medina', written over a horizontal line.

**FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**