



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA NÚMERO 341
Acta de Decisión N° 108**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, quienes integran la Sala de Decisión, proceden a resolver la consulta de la Sentencia N° 187 del 12 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **MARIA LUISA RIVERA VIELMAS** contra las **EMPRESA PÚBLICAS DE CALI EMCALI E.I.C.E. E.S.P**, bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2017-00391-01, solicitando se declare en calidad de Jefe de Departamento, trabajadora oficial; junto con el reconocimiento y pago del reajuste salarial desde el 5 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2014; prima semestral junio, prima de navidad, prima de vacaciones, cesantía -2014 a 2015-, intereses a la cesantía -2014 a 2015-, prima semestral extralegal mayo, prima semestral extralegal navidad, beneficio educativo, contenidas en la CCT 01-01-2011 al 31-12-2014, en los periodos correspondientes a 2013 a 2014.



ANTECEDENTES

Indican los hechos de la demanda que, la actora se vinculó al servicio de EMCALI a partir del 5 de abril de 2013, en calidad de Jefe de Departamento; que el 17 de junio de 2013, solicitó el reconocimiento del retén social; que el 17 de junio de 2014, radicó reclamación administrativa ante la accionada, con el fin de obtener el reconocimiento de su condición de trabajador oficial, y el reajuste de sus prestaciones sociales, siéndole resuelta en forma negativa el 15 de julio de 2014; que el 5 de enero de 2015, se afilió a la organización sindical Unión Sindical Emcali USE (fl. 247 a 274).

Al recorrer el traslado, **EMCALI EICE ESP**, en el caso de la demandante, se ha desempeñado en calidad de empleado público, de dirección o confianza, en el cargo de Jefe de Departamento de Mercado Masivo de la Unidad Estratégica de Negocios de Telecomunicaciones. Se opuso a las pretensiones. Formuló como excepciones las de *falta de jurisdicción y competencia, falta de agotamiento de la reclamación administrativa; inexistencia del derecho; cobro de lo no debido; prescripción; inaplicabilidad al demandante de las convenciones colectivas; prescripción; inexistencia de la prueba de la calidad de beneficiaria de la CCT 2011-2014, firmada entre Emcali EICE ESP y Sintraemcali; inaplicabilidad al demandante de la CCT 2011-2014; buena fe; innominada* (fl. 286 a 340).

El **MINISTERIO PÚBLICO** intervino formulando la excepción de prescripción (fl.513 a 515).



En la primera audiencia de trámite, se determinó que, las pretensiones comprendidas entre la *décimo primera* a la *vigésimo cuarto* de la subsanación de la demanda (fl.249), relacionada con los derechos contemplados en la C.C.T. suscrita entre EMCALI y la UNIÓN SINDICAL EMCALI USE 2010 – 2015, a partir de septiembre de 2015 en adelante, fueron excluidas de la litis, por no estar contenidas en la reclamación administrativa, quedando solo incluidas las pretensiones relativas a la aplicación de la CCT suscrita entre SINTRAEMCALI y EMCALI.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de Conocimiento, Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio a través de la sentencia No. 187 del 12 de agosto de 2019, por medio de la cual, resolvió:

1. **DECLARAR** probada las excepciones denominadas *prescripción respecto de todo lo que se haya hecho exigible con anterioridad al 17 de junio de 2011 e inexistencia del derecho.*
2. **ABSOLVER** a EMCALI EICE ESP de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la parte actora
3. (...)

Adujo la *a quo que*, de las resoluciones allegadas, se desprende el cargo de Jefe de Departamento, junto con sus funciones, quedando claro que la actora cumple funciones de confianza y manejo; la demandante le



imparte ordenes a las personas bajo su dirección, tenía a su mando el control de varios empleados, y tenía la potestad de calificar; administrar presupuesto, y de imponer quejas disciplinarias.

Las partes en litigio presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscriben a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES

1. CASO OBJETO DE CONSULTA

En el presente caso, pasa la Sala a determinar si a la señora **MARIA LUISA RIVERA VIELMAS**, ostentó la calidad de trabajadora oficial en el cargo de Jefe de Departamento, y en caso de ser así, analizar si proceden los reajustes salariales solicitados, conforme a lo establecido en la convención colectiva 2011-2014.

CASO CONCRETO

Como la entidad demandada **EMCALI** es una Empresa Industrial y Comercial del Municipio (Acuerdo 014 de 26 de diciembre de 1996), es preciso, averiguar sobre la naturaleza jurídica de los servidores públicos que desempeñan sus labores en la misma.



El artículo 41 de la Ley 142 de 1994, dispone lo siguiente:

"Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixta, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta ley".

"Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta ley se acojan a lo establecido en el parágrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5° del Decreto Ley 3135 de 1968"

Por su parte, el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968 prescribe lo siguiente:

"Las personas que presten sus servicios en los Ministerios, Departamentos administrativos, Superintendencias, establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

"Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".

El artículo 292 del Decreto 1333 de 1986 en su parte pertinente expresa:

"Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales y en las sociedades de economía mixta municipales con participación estatal mayoritaria son trabajadores oficiales. Sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o



confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos"

Bajo la preceptiva del Decreto 3135 de 1968, artículo 5 y artículo 292 del Decreto 1333 de 1986, en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, la regla general es que sus servidores son trabajadores oficiales, sin embargo, en los estatutos se pueden establecer qué actividades de dirección o confianza pueden ser desempeñadas por empleados públicos.

Sobre el tema de los Jefes de Departamento y la clasificación de otros cargos como empleados públicos de la demandada, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que son trabajadores oficiales, al respecto ha expresado en sentencia No 30.257 de 26 de abril de 2007 y 29.948 de 23 de marzo de 2007, lo siguiente:

"(...)

En ese orden de ideas, debe advertirse que la resolución atrás mencionada, efectivamente no puede considerarse como los estatutos de la entidad, ya que simplemente se limita a describir los cargos de la empresa cuyos titulares son trabajadores oficiales o empleados públicos, según el anexo pertinente, pero no determina cuáles son las actividades de dirección o confianza que pueden desempeñar personas que tengan la condición de empleados públicos.

...

Asimismo, la condición de empleado público del demandante no se desprende del acta de posesión, pues la naturaleza jurídica del vínculo de los servidores públicos, no se acredita con la forma de vinculación, sino de acuerdo a lo que prescribe la ley".



En el caso concreto, se debe determinar, si la señora **MARIA LUISA RIVERA VIELMAS** tenía la calidad de trabajadora oficial o empleada pública.

Obra la resolución 820 de 2004, artículo 11 en el que se limita a señalar cargos desempeñados por empleados públicos como el que ejercía la actora (fl. 68)

Sin embargo, no determinan cuáles son las actividades de dirección o confianza que pueden desempeñar personas que tengan la condición de empleados públicos, es por lo que, la demandante como Jefe de Departamento se considera trabajador oficial, dadas las previsiones del inciso 2 del artículo 5 del Decreto 3135 de 1968 y 292 del Decreto 1333 de 1986.

La Resolución 000823 de mayo 20 de 2004 que contiene “*el manual de funciones y perfiles de la planta de cargos*” (fl.75); resolución 583 del 9 de junio de 2015, resolución 892 del 28 de abril de 2011, adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales, para los cargos que conforman la planta de empleos, dejando sin efecto las resoluciones expedidas con anterioridad y estableciendo en las funciones de Dirección del Jefe de Departamento ocupada para la actora; resolución 800 del 9 de noviembre de 2016, donde se hacen ajustes a ajusten al Manuel de Funciones y Competencias Laborales.

Si bien se desprende de lo anterior que, constituye el Manual de Funciones, estos no son los Estatutos, que son el acto donde deben estar fijadas las funciones que deben ser desempeñadas por empleados públicos.



Esta conclusión fue avalada por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de 14 de agosto de 2019; SL3417-2019, radicación No 78290, en un caso en donde el actor desempeñaba la condición de Jefe de Departamento.

Por otra parte, si bien el Consejo de Estado en la sentencia de 15 de diciembre de 2011, radicación 76001-2331-000-2005-02307-02, Sección Segunda, Subsección B, CP. Dra. Bertha Lucía Ramírez, declaró que existía cosa juzgada respecto a la resolución de 2004 antes citada, y en la que dijo:

"En conclusión, como ya en la sentencia transcrita el Tribunal decidió la solicitud de nulidad del artículo undécimo de la Resolución No. 820 de 20 de mayo de 2004, por medio de la cual el Representante Legal de EMCALI EICE E.S.P., clasificó el cargo de Jefe de Departamento, como de empleado público, denegando las pretensiones de la demanda, se dispondrá estarse a lo resuelto en la citada sentencia, como quiera que los razonamientos que fueron sustento de la medida, sean también válidos en este caso para despachar desfavorablemente las súplicas".

Independientemente de tal clasificación, lo que ha señalado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte es que no basta que los cargos sean de confianza y manejo y, aún que esté clasificado como empleado público, lo importante es que se encuentren descritas las actividades que deben ser consideradas como de dirección y confianza que debían ser desempeñadas por empleados públicos, las cuales son omitidas en los aludidos estatutos.



En síntesis, la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo resolvió acerca de que la mentada resolución de 2004 se ajusta en cuanto a que el Agente Especial designado si puede expedir estatutos y clasificar empleados públicos, empero, no hay cosa juzgada acerca de si esa clasificación se ajusta a los parámetros del artículo 5 y 292 de los Decretos 3135 de 1968 y 1333 de 1986.

En consecuencia, se concluye que la parte actora es trabajadora oficial.

En consecuencia, pasa la Sala a analizar si la demandante es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo Única suscrita entre EMCALI EICE ESP y SINTRAEMCALI -1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014-, para efectos de entrar a resolver los reajustes solicitados con base en dicho acto jurídico.

La condición de beneficiaria de la CCT no se presume, sino que es preciso acreditar con base en los artículos 470, 471 y 472 del CST, sea que el trabajador es miembro del sindicato que celebró la convención o se haya adherido a sus disposiciones, ora, que el sindicato agrupa más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, o bien, por acto gubernamental y finalmente, cuando la misma convención establece una de las denominadas cláusulas de envoltura, que implican la aplicación de la convención a toda la comunidad de trabajadores particulares u oficiales de una empresa, ya que en este caso, la fuente de la obligación patronal deviene no de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal.

En el último caso comentado, si la misma convención establece descuentos especiales por beneficio de la convención, para la aplicación



de la misma, es preciso que se efectúen los descuentos respectivos para que sea aplicable la convención, ya que el sustento de tal prerrogativa deviene de la autonomía de la voluntad de los contratantes.

No ocurre lo mismo cuando la misma ley autoriza la aplicación de la convención por disposición de la ley como cuando tal acto debe aplicarse porque el sindicato agrupa más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, pues, tal imperatividad deviene de la ley, pudiendo el sindicato ejercer las acciones pertinentes para que se realice el descuento.

En el caso analizado, respecto de la Convención Colectiva de Trabajo 2011 a 2014 (fl. 103 a 126), aunque la actora no acreditó ser miembro del Sindicato, ni haberse adherido a la Convención, el Sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

En efecto, el sindicato SINTRAEMCALI el 19 de mayo de 2014, certificó que entre los años 2009 a 2014 el número de afiliados fluctuó entre 1827 y 1988 afiliados, justificados así: 2009 contaba con 1827 afiliados; en 2010 tenía 1819 afiliados; 2011 poseía 1900 afiliados; 2012 estaban afiliados 1923 trabajadores; 2013 contaba con 2000 afiliados y en 2014 1988 afiliados (fl. 127)

A su vez, EMCALI EICE ESP el 12 de mayo de 2014, certificó que los servidores públicos de la empresa para 2009 eran 2.434 trabajadores, en 2010 estaban laborando 2.445 personas, en 2011 eran 2.437 trabajadores, en 2012 se encontraban laborando 2.469, en 2013 estaban en la



empresa 2.470 servidores y, en 2014 estaban laborando 2.458 trabajadores (fl. 128 a 129).

Como se puede ver el sindicato era mayoritario, pues, estaban afiliados más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, e incluso sobrepasaba en algunos años las 2/3 partes de los trabajadores de la empresa.

La Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado, que no se necesita probar que se han pagado las cuotas por beneficio convencional cuando la misma ley es la que hace extensible la Convención Colectiva de Trabajo.

En sentencia de 25 de octubre de 2006, la Sala Laboral de la Corte, en sentencia radicada No 28.132 M.P. Dr. CAMILO TARQUINO GALLEGO, precisó:

"Tal enunciado legal, no impone que quien pretende la extensión de los preceptos de una convención colectiva de trabajo suscrita por un sindicato que agrupe más de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa, demuestre haber sufragado los aportes a dicha organización sindical, sino que la única exigencia es la que se cumpla con ese presupuesto, el de ser mayoritario el sindicato, para que la convención colectiva cobije a todos los trabajadores de la respectiva empresa".

"Desde luego que no se desconoce que legalmente está prevista la recaudación de cuotas ordinarias y extraordinarias, según las disposiciones estatutarias de la organización, y con las cuales contribuyen los beneficiarios del convenio (arts. 362-7 y 400 del CST, así como el 39 del D. L. 2351 de 1965), para que, en parte, sostengan la organización sindical; pero la falta de su pago no es razón para que el juzgador se abstenga de aplicar los beneficios o prerrogativas pactadas, porque tal



definición restringe el alcance del reseñado artículo 471, no obstante que el sindicato puede ejercitar las acciones tendientes al cobro respectivo."

En ese orden de ideas, le es aplicable la Convención Colectiva de Trabajo antes referenciada, al demandante por ministerio de la ley, al abarcar el Sindicato a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

En virtud de lo anterior, pasa la Sala a estudiar, en primer lugar, la prescripción alegada por el Ministerio Público, para entrar a liquidar los derechos convencionales reclamados.

A efectos de interrumpir la prescripción y de agotar la reclamación administrativa, la demandante formuló petición el **17 de junio de 2014** (fl. 154), recibiendo respuesta negativa el **15 de julio de 2014** (fl. 156), presentando la demanda el **13 de julio de 2017** (fl. 24), es por lo que, aplicando el artículo 151 del CPTSS que establece un término de prescripción de tres (3) años, no transcurrieron, salvaguardando el derecho reclamado de los reajustes, causados entre el **5 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2014** (fl. 247 a 249).

El reajuste salarial se encuentra regulado en el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo de 2011-2014 (fl. 106 vto), según el cual, a partir del 1 de enero de 2011, a todos y cada uno de los trabajadores oficiales que laboren en EMCALI EICE ESP, se les incrementará en el IPC más 1.5 puntos; para 2012 IPC más 1.2; para 2013, IPC más 1.3 y para 2014 IPC más 1.2.



En consecuencia, se ordena a la entidad accionada realizar el reajuste salarial desde el 5 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2014 (fl. 247).

En cuanto a la *Prima Semestral de Junio* según el artículo 29 de la C.C.T. 2011 – 2014, esta prestación equivale a 15 días de salario promedio devengado por el trabajador en el primer semestre. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.

La *Prima de Navidad* contemplada en el artículo 29 ibidem, equivale a 30 días de salario. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.

La *Prima de Vacaciones* estipulada en el artículo 33 de la C.C.T. 2011 – 2014, equivale a 30 días de salario promedio. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.

La *Prima Semestral Extra de Mayo* artículo 30 convencional, corresponde a 11 días de salario.

La *Prima Semestral Extra de Navidad*, según el artículo 31 de la Convención Colectiva 2011-2014, corresponde 16 días de salario promedio.



Los *Beneficios Educativos* contemplados en el artículo 61 de la C.C.T. 2011 – 2014, consagra que, la entidad accionada destinará un beneficio educativo de siete millones de pesos anuales con destino al reconocimiento de estudios educativos para los trabajadores afiliados a SINTRAEMCALI y beneficiarios de la convención y de sus hijos, cónyuge o compañera permanente.

Señala en el numeral primero que: “EMCALI EICE ESP reconocerá anualmente, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo un beneficio educativo por cada hijo, para estudios de primaria y bachillerato de dos salarios mínimos mensuales vigentes y hasta por un año para estudios de pre-escolar por valor de un salario mínimo (...)” (fl. 114).

Se observa el registro civil de nacimiento Juan José Artunduaga Rivera, con fecha del 21 de enero de 2006, contando al año 2013 con 7 años de edad, quedando acreditado el parentesco con la demandante (fl. 275).

Igualmente, la actora allegó declaración extraprocesal rendida el 26 de mayo de 2011, ante la Notaria 5 del Círculo de Cali, en la cual manifestó que es madre cabeza de hogar y es quien vela por el sostenimiento en todas las áreas de su hijo, Juan José Artunduaga Rivera, suscrito por dos testigos (fl. 234).

Es de resaltar que no se aportó documento que acredite que el hijo menor se encontrara estudiando para dicha calenda.



En consecuencia, se ordena a la entidad accionada, EMCALI E.I.C.E. E.S.P., reconocer y pagar a la actora, los reajustes de la prima semestral de junio, prima de navidad, prima de vacaciones, prima semestral extralegal de mayo, prima semestral extralegal de navidad, contenidas en el Capítulo VI “*prestaciones sociales y beneficios*”, artículos 29 al 38 de la CCT 2011 – 2014.

Las anteriores sumas deben indexarse al momento del pago.

Se debe acotar que, para la liquidación se debe tener en cuenta la tabla de salarios y prestaciones devengados por la demandante y el anexo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2014.

No se accede a la pretensión de cesantía, puesto que, la misma se calcula a la finalización del contrato de trabajo.

Se le debe seguir aplicando la Convención Colectiva a la demandante en cuanto esta siga vigente, salvo incremento salarial, ya que los mismos tienen una vigencia temporal y siempre que mantenga la condición de trabajadora oficial.

Se condenará en costas de ambas instancias a la parte demandada.



En mérito de lo expuesto, la sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO REVOCAR la sentencia consultada No 187 del 12 de agosto de 2019, emanada del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, **DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas.

SEGUNDO: DECLARAR que la señora **MARIA LUISA RIVERA VIELMAS** tiene la calidad de trabajadora oficial en el cargo que desempeñó en **EMCALI E.I.C.E E.S.P.**

TERCERO: CONDENAR a **EMCALI E.I.C.E. E.S.P.** a pagar a la señora **MARIA LUISA RIVERA VIELMAS:**

El reajuste salarial desde el 5 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

Prima Semestral de Junio equivale a 15 días de salario promedio devengado por el trabajador en el primer semestre. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.



Prima de Navidad equivale a 30 días de salario. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.

Prima de Vacaciones equivale a 30 días de salario promedio. Esta prima no se puede pagar en forma completa, por cuanto se pagó una legal, en consecuencia, corresponde cancelar las diferencias.

Prima Semestral Extra de Mayo artículo 30 convencional, corresponde a 11 días de salario.

Prima Semestral Extra de Navidad, corresponde 16 días de salario promedio.

Las sumas de dinero se deben reconocer debidamente indexadas al momento del pago efectivo de la obligación.

CUARTO: ABSOLVER a **EMCALI E.I.C.E. E.S.P.** de las demás pretensiones formuladas en su contra.

QUINTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Agencias en derecho en segunda instancia \$1'500.000.oo.

SEXTO: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al Juzgado de Origen. A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página



web de la Rama Judicial en el Link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

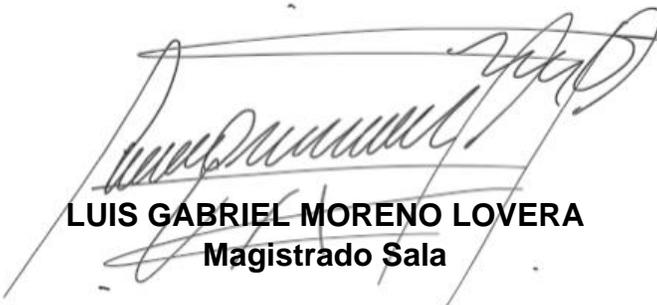
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref: Ord. MARIA LUISA RIVERA
VIELMAS
C/. EMCALI EICE ESP
Rad. 012-2017-00391-01



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **485aaa62e01cb5a43b05f434593bc4db3733014c9589b2c2b3fe31eb322e650a**

Documento generado en 27/10/2022 06:47:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>