



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	MARIA AMPARO PRADA RIVERA
Demandados	PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.
Radicación	760013105008202000443 01
Tema	Contrato de Trabajo – Indemnización por despido sin justa causa
Sub Temas	La causal de terminación del contrato debe sustentarse en una de las justas causas previstas en el C.S.T. Debe enviarse comunicación al trabajador en la que se indiquen, de forma clara y oportuna, las razones que motivan la terminación del contrato.

En Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de 2023, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandada**, en contra de la **Sentencia No. 152 del 23 de junio de 2021**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por la parte **demandante**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 034

Antecedentes

MARIA AMPARO PRADA RIVERA, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de **PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.**, con miras a que se declare la **ineficacia del despido, por violación al debido proceso disciplinario**.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se condene al demandado al **reintegro** a su lugar de trabajo en las mismas condiciones o en condiciones similares, sin solución de continuidad; que le sigan realizando los **aportes a seguridad social; al pago de salarios dejados de percibir** a partir del 5 de mayo de 2018 y hasta la fecha en que se produzca el reintegro laboral.

Que, en caso de no proceder el reintegro, se condene al demandado al **pago de la indemnización por despido injusto**; las costas e indexación de las sumas reconocidas, a los valores resultantes al momento de la sentencia y que se falle *ultra y extra petita*.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuya fecha de inicio fue el 27 de agosto de 2015 y como fecha de terminación el 30 de junio de 2016, sin embargo, posteriormente, se suscribió otro contrato a término indefinido con fecha de inicio 27 de agosto de 2015, sin que el primero hubiese terminado, aclarando que, el contrato a término indefinido se suscribió con la misma fecha del contrato a término fijo, dejando sin efecto alguno al primero.

Que, se pactó como salario la suma de \$644.500, y las labores a desempeñar era de oficios varios, tales como: cocinar, lavar la loza, lavar la ropa, abrir la puerta, contestar los teléfonos, etc., las que ejecutó de manera personal.

Que, la relación contractual se mantuvo por un término de 2 años, 8 meses y 3 días; que, el 4 de mayo de 2018, la institución decidió dar por terminado el contrato suscrito, aduciendo justa causa por haber

actuado de manera contraria a los reglamentos internos de la institución, las cuales están descritas en el documento de diligencia de descargos.

Añadió que, el 24 de abril de 2018, le fue enviada una citación para realizar diligencia de descargos, por haber incurrido en una supuesta falta, sin embargo, en la misma no se dejaron claro todos y cada uno de los derechos que tenía, configurándose en la misma una violación al debido proceso.

Que, el 4 de mayo siguiente se realizó la diligencia de descargos, en la cual hubo un interrogatorio no acorde a las especificidades que se requieren en ese tipo de procedimientos, además, no se le brindó la oportunidad de defenderse adecuadamente, no se le hizo traslado de las pruebas, tampoco se le dio a conocer el derecho que tenía de ser acompañada de dos testigos, dos miembros del sindicato al que ella perteneciera o dos miembros del sindicato que tuviera presencia en la institución.

Afirmó que, la diligencia de descargos se efectuó después de la jornada laboral, cuando los trabajadores ya se habían ido, estando a puerta cerrada donde solo se encontraba la señora Marcela Tascón, Coordinadora Pedagógica, la señora Paola Andrea Navia Arango, abogada de la institución y la actora. Que, luego de haberse terminado la diligencia de descargos, sin habersele enseñado ninguna prueba que demostrada y corroborara que había cometida alguna falta, fue despedida inmediatamente.

La institución demandada **PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”**; **“COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“PRESCRIPCION”**; **“COMPENSACION”**; **“BUENA FE DE LA DEMANDADA”** y la **“INNOMINADA”**¹.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No.**

¹ Mayúscula y negrillas son propias del texto.

152 del 23 de junio de 2021, declarando no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada y en consecuencia condenando a la sociedad demandada **PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.**, a pagar a la demandante **MARIA AMPARO PRADA RIVERA**, la indemnización por despido sin justa causa, en suma de \$1.660.863, debidamente, indexada desde el 4 de mayo de 2018, hasta la fecha en la que se verifique su pago; absolviendo a la accionada de las restantes pretensiones de la demanda y condenando en costas a la parte vencida.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, señaló que, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, los artículos 62 y 63 del CST, estipulan cuales son las causales legales por las cuales el empleador y el trabajador pueden tomar la decisión de finiquitar el contrato de trabajo, siendo estas causales un total de 15, y, la parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra, la causal o motivo de terminación, pues, posteriormente no se pueden alegar causales o motivos distintos, citando la sentencia de la Corte Constitucional C- 594 de 1997, la cual sentó la necesidad de concreción de los hechos, motivos y causales que debe invocar la parte que termina de manera unilateral el contrato para que se enmarque en la justa causa

Que, se encontró acreditada la existencia de un contrato a término indefinido entre las partes, entre el 27 de agosto de 2015 hasta el 4 de mayo de 2018, data en que terminó por decisión unilateral del empleador demandado, lo cual fue aceptado por las partes.

Señaló que, conforme al artículo 29 de la Constitución Política, se habla de violación al Debido Proceso siempre que, en un trámite determinado, en este caso las diligencias de descargos, se haya adelantado obviando las exigencias o pasos que previamente se encuentren regulados en la ley, en el reglamento interno de trabajo u otro instrumento, además, que se vulneren los derechos de Defensa y Contradicción del citado. Que, de la revisión del reglamento interno de trabajo y del contrato de trabajo, quedó en evidencia que no existe regulación alguna relacionada con la diligencia de descargos, por lo que los descargos efectuados a la accionante, violaron el Debido Proceso en los términos expresados en la demanda.

Observó que, en la aludida carta de despido el empleador se amparó en el numeral 5 del párrafo segundo de la cláusula primera del contrato de trabajo, en los artículos 58, 60 y 62 del C.S.T., y 47, 52, 54 y 57 del reglamento interno de trabajo, basándose el despido en que, para el 21 de julio de 2017, la demandante fue citada para dialogar con su empleador por su actitud negativa al momento de dirigirse a sus compañeros y superiores, siéndole entregado recordatorio de obligaciones laborales, y que, el 4 de mayo de 2018, en la diligencia de descargos se evidenció que la actitud era agresiva frente a los requerimiento de sus superiores, indicando que la trabajadora no ofreció explicaciones o razones que la justificaran.

Por otro lado, manifestó que, al revisar el contrato de trabajo, la cláusula primera, párrafo 2, numeral 5, lo que indica es el objeto del contrato y no tiene numerales ni párrafos, el reglamento interno de trabajo que fue aportado por la demandada en los artículos 47, 52 54 57 no tienen relación alguna con incumplimiento de deberes o prohibiciones. Finalmente, argumentó que, la carta de despido solo se limitó a indicar los artículos 58, 60 y 62, sin precisar de todas las causales allí establecidas se enmarcaban la conducta de la demandante, además, en la misma, se trajo a colación otro hecho ocurrido el 21 de julio de 2017, el cual no se encuentra en el acta de descargos.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurre la parte demandada.**

Indicó que, presenta inconformidad con el numeral segundo de la sentencia, pues en su sentir no hay lugar a condenar al pago de la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que, los hechos por los cuales se fundamentó la terminación del contrato, no son situaciones permitidas por el empleador, pues la misma, obedeció a los hechos ocurridos el 24 de abril de 2018 y la terminación se llevó acabo el 4 de mayo de 2018, es decir, menos de un mes después.

Que, los testigos explicaron de manera detallada que la demandante incumplía de manera consecutiva con las obligaciones a su cargo y actuaba de manera inadecuada, al expresarse de manera grosera,

respecto de las observaciones y/o recomendaciones y que esa conducta era repetitiva.

Adujo que, tampoco puede tomarse por cierto lo manifestado por el Despacho, que los argumentos dados en la carta de terminación fueron sorprendidos o no fueron entendibles para la demandante, toda vez que, la carta es clara en determinar cuáles son los motivos por los cuales se dio por finalizada la relación laboral.

Que, se citaron las normas del reglamento interno de trabajo que fueron vulneradas por la conducta de la señora, citándose artículo 47 literal a) respeto e insubordinación a sus superiores, c) procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, d) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal de colaboración, h) aceptar y recibir las ordenes e instrucciones, correcciones relacionadas con el trabajo; de igual manera se citó el artículo 52 numeral 1, que dice: "son obligaciones del trabajador realizar personalmente la labor en los términos estipulados especialmente acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le impacte a la empresa".

Que, si existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez que, el empleador no está obligado a contar dentro de su personal, con colaboradores que incumplen con sus funciones de manera reiterativa, actuando de manera grosera y altanera respecto de las recomendaciones y observaciones que se le daban.

Finalmente expone que, la testigo Nancy manifestó que, el trabajo con la demandante era muy complejo y el ambiente laboral era difícil, por lo tanto, había motivos de fuerza y objetivos para dar por terminada la relación laboral con la demandante, como fue evidenciado en la carta de terminación fechada el 4 de mayo de 2018 y en ese sentido no hay lugar a condenar al pago de indemnización mencionada.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la **parte demandada**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la Litis en estudio².

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión: **I)** que, entre **MARIA AMPARO PRADA RIVERA** y **PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.**, existió una relación laboral; **II)** que, el contrato fue a término indefinido cuyos extremos fueron del 27 de agosto de 2014 al 4 de mayo de 2018; y, **III)** que, la labor desempeñada fue oficios varios.

Problema Jurídico

El debate se circunscribe a resolver sí se debe revocar la condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa, impuesta a Proyectos Educativos S.A.S., y a favor de María Amparo Prada Rivera.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Respecto a la terminación del contrato de manera unilateral y con justa causa por parte del empleador, estas se encuentran enlistadas en el literal a) del artículo 62 del CST. La existencia de una justa causa para despedir el trabajador tiene relevancia en el sentido que el empleador se exonera del pago de la indemnización inmersa en el artículo 64 *ibidem*.

A su turno, de manera clara, el párrafo único del artículo 62 citado refiere que *"La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos."* Razón por cual, en la carta de despido, o en la carta de renuncia, se han de enumerar con claridad las razones por las que se ha tomado esa decisión.

² Artículo 66 A CPTSS adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia SU-449 de 2020, indicó el proceso que deberá llevar a cabo el empleador para dar por terminado el contrato con justa causa.

Para esto, entre otras cuestiones, determinó lo siguiente:

- Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato (principio de inmediatez).
- La causal de terminación del contrato debe sustentarse en una de las justas causas previstas en el CST.
- Debe enviarse comunicación al trabajador por la cual se le indiquen, de forma clara y oportuna, las razones que motivan la terminación del contrato.
- Debe garantizarse al trabajador el derecho a ser escuchado antes de que el empleador ejerza la facultad de terminar el contrato unilateralmente.

En igual sentido, el Alto Tribunal Constitucional señaló que, este procedimiento debe ser aplicado para todas las causales previstas en el mencionado artículo 62 del CST, por las cuales el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez, que el trabajador tiene derecho a ejercer su derecho de defensa y contradicción por más que la ocurrencia del hecho sea evidente.

La Corte Constitucional, principalmente, se preocupa porque se garantice el derecho a la defensa del trabajador, y esa garantía pasa por ofrecerle un debido proceso cuando se despide por justa causa. Si bien el debido proceso y el derecho a la defensa se creen del resorte único de la justicia y las autoridades públicas o administrativas, la Corte Constitucional ha hecho extensivas estas garantías a los particulares que por diferentes circunstancias se ven abocados a ser sancionados por otros particulares, como es el caso del trabajador frente al empleador.

Es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional:

“(...) En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (...)”.

Es claro que, si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido, se le ha de brindar la oportunidad para que ejerza su derecho de Defensa y Contradicción, refutando las pruebas que hay en su contra y para que presenta las propias en su favor, si a bien lo estima pertinente, en pro de que se indague no solamente lo desfavorable sino lo favorable.

La garantía del Derecho a la Defensa y del Debido Proceso, exigen que la empresa fije este procedimiento en su estructura interna para que existan reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, tal como lo afirma la Corte en la sentencia en mención:

“(...) En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (...)”

Es por ello la necesidad de contar con un manual o un reglamento de trabajo, del cual tengan conocimiento los trabajadores³, en el que se fijen de manera clara y concreta las obligaciones y prohibiciones especiales para el patrono y los trabajadores, la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones

³ Numeral 19 art. 108 del CST

disciplinarias y forma de aplicación de ellas, como lo regulan los numerales 15 y 16 del artículo 108 del CST.

Análisis del Caso Concreto

Aduce la parte recurrente que, no hay lugar a condenar al pago de la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que los hechos por los cuales se fundamentó la terminación del contrato, no son situaciones permitidas por el empleador, pues la misma obedeció a los hechos ocurridos el 24 de abril de 2018 y la terminación se llevó a cabo el 4 de mayo del mismo año.

Revisando el expediente digital se tiene que, a fl.,12 del PDF 06, obra citación a María Prada, a diligencia de descargos, de fecha 4 de mayo de 2018, en la cual le indicaron que, el 24 de abril anterior, había sido citada en horas de la tarde por parte de Sandra Ocampo y Marcela Tascón, en calidad de jefes directas, con la finalidad de realizar una revisión de las funciones y hacer ajustes a las mismas, se aduce en dicha comunicación que, durante la reunión en mención, la demandante respondió de manera agresiva *“entonces díganme ustedes que quieren”*, siéndole enseñando que, no era necesario que respondiera de ese modo frente a las propuestas que le brindaban, llegando el momento en que la demandante se levantó de la reunión diciendo que no quería escuchar nada más, saliendo del recinto.

Posteriormente, a fls. 12 y 13 del PDF 06 del expediente digital, obra diligencia de descargos de fecha 4 de mayo de 2018, la cual fue firmada por la demandante y siéndole preguntado respecto a lo sucedido *“(…) 5). La razón por la que usted está citada aquí es porque fue agresiva con sus superiores, en la reunión en que se sentaron para hablar sobre el tema, usted se paró y dejó a sus superiores con la palabra en la boca, sin llegar a ninguna solución acerca del tema. ¿Qué tiene que decir usted frente a eso Amparo? Responde. Eso no fue así, yo no hice eso, antes de yo pararme yo les dije que yo iba a tratar de atender los requerimientos que ustedes tenían. 6). ¿Usted reconoce que ha tenido una actitud agresiva en el comportamiento con sus superiores? Responde: No, yo no fui grosera.*

Bajo ese entendido, no se observa vulneración al derecho a la defensa y contradicción, pues en la misma citación se le dijo que presentara las pruebas que pretendiera hacer valer, situación que fue aceptada por la actora al firmar el acta de descargos, pues en ella no manifestó vulneración a sus derechos y se limitó a explicar lo sucedido.

En virtud de lo anterior, a fl. 15 del PDF 06 del expediente digital, se encuentra carta de terminación del contrato con justa causa calendada el 4 de mayo de 2018, exponiendo como argumentos:

“(...) con fecha 21 de julio de 2017 fue citada para dialogar acerca de su actitud negativa al momento de dirigirse a sus compañeros y superiores, brindándole sugerencia con el fin de sopesar los inconvenientes que a la fecha se hablan generado; adicionalmente, le fue entregada de manera física recordatorio de obligaciones laborales.

El día 04 de mayo de 2018, se realizó diligencia de descargos; en la cual se pudo evidenciar que su actitud es agresiva, frente a requerimientos de sus superiores y compañeros de trabajo, que su forma de contestar es grosera, generando en la compañía un mal clima organizacional, lo que redundo en un mal funcionamiento de la misma, teniendo en cuenta que se trata de una institución educativa especializada en primera infancia, donde uno de los valores que más se fomenta es el respeto para todos. En la diligencia de descargos practicada el 04 de mayo de 2018 usted no presentó explicaciones que justificaren la conducta anteriormente descrita, la cual se ha presentado de manera repetitiva sin que haya una mejoría en su actitud para con sus compañeros y superiores. (...)”

Sostiene en la misma carta el empleador que, *“(...) la decisión tiene como fundamento contractual lo establecido en el numeral 5 del párrafo segundo de la cláusula primera del contrato de trabajo y como fundamento legal lo establecido en los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 47, 52, 54, y 57 del Reglamento Interno de Trabajo.*

Revisando el contenido de la carta de terminación del contrato laboral de la demandante, el empleador omitió indicar cual de las 15 causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., había vulnerado la demandante, siendo este requisito *sine qua non* para la terminación del contrato sin dar lugar a indemnización a favor del colaborador.

Por otro lado, revisando el contrato laboral obrante a fls. 10 y 11 del archivo digital PDF 4, dentro de la cláusula primera no reposa el aludido

numeral 5, pues no existen numerales y párrafos, ya que la misma se limita a indicar el objeto del contrato.

En cuanto a las normas citadas del reglamento interno de trabajo, que obra de fls. 15 a 52 del archivo PDF digital 9, se tiene que, ninguna tiene relación con las conductas presuntamente endilgadas a la actora, pues el artículo 47 indica: *“Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese; el artículo 52 reza: “Los empleadores deben precaver la ocurrencia de accidentes y enfermedades, utilizando para ello los mecanismos de prevención, con énfasis en las condiciones de trabajo existentes.” El artículo 54 dice: “Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, además de considerarse una justa causa para el despido.” El artículo 57 manifiesta: “En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, violar esta disposición será considerada falta grave por el riesgo que implica*

En conclusión, se evidencia que, aparentemente se siguió el debido proceso para dar por terminada la relación laboral, ya que se citó en debida forma y se le realizó a la demandante la diligencia de descargos; luego no se desconoció el artículo 114 del CST, sin embargo, en la carta de terminación del contrato de trabajo de la señora María Amparo Prada Rivera, se alegaron causas diferentes a las inicialmente manifestadas en la citación y el acta de descargos, además, las normas del reglamento interno de trabajo presuntamente vulneradas por la actora y que le fueron informadas en la misiva, no tienen nada que ver con los presuntos comportamientos indebidos de la demandante y por

último, olvidó el empleador invocar concretamente cual de las justas causas contempladas en el artículo 62 *ibidem*, había vulnerado la actora.

Razones estas suficientes para confirmar la sentencia recurrida en su totalidad, con la inminente condena en costas en esta instancia. Fíjanse como agencias en derecho a cargo de la demandada y a favor de la parte demandante la suma de un Salario Mínimo Legal Vigente.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 152 del 23 de junio de 2021**, proferida por el **Juzgado Octavo Laboral del Circuito**, dentro del proceso de la referencia, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente. Fíjanse como agencias en derecho a cargo de **PROYECTOS EDUCATIVOS S.A.S.**, y a favor de **MARIA AMPARO PRADA RIVERA**, la suma de suma de un Salario Mínimo Legal Vigente.

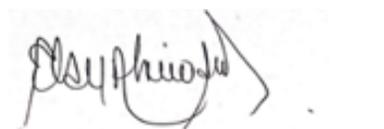
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada