

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO**
SANTIAGO DE CALI**Audiencia de Juzgamiento N° 382****Expediente 76001410500620170101101**

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y cincuenta minutos de la mañana (11:50 A.M.) del día cuatro (04) del mes de diciembre del año dos mil veinte (2020), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

SENTENCIA N° 382**Santiago de Cali (V), diciembre cuatro (04) del año dos mil veinte (2020).**

La señora **SOFÍA CATALINA CHÁVEZ BONILLA**, identificada con la cédula de ciudadanía 66.996.926, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la empresa **ESSENSALE S.A.S.**, representada legalmente por la señora PIEDAD ROLDÁN BETANCOURTH, o por quien haga sus veces, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 05 de mayo de 2014 hasta el 27 de julio de 2017, fecha en la cual terminó en forma injusta, y en consecuencia, la demandada debe cancelarle la indemnización por despido injusto, la indemnización por daños y perjuicios económicos, debidamente indexadas y las costas del proceso.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos con los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, así como los de la contestación de la demanda y las excepciones propuestas, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo allí expresado en ellas, en el momento oportuno (Artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia 077, el 24 de febrero de 2020, mediante la cual DECLARÓ PROBADA LA EXCEPCIÓN DE COBRO DE LO NO DEBIDO, y absolvió a la demandada de todas las pretensiones reclamadas, luego de considerar que se había demostrado la justa causa invocada en la carta de despido.

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Debe resolverse si la terminación del contrato de trabajo de la demandante estuvo amparada o no en una justa causa, pues de ello dependerá el estudio sobre la indemnización por despido solicitada y sobre los daños y perjuicios económicos causados por la demandada, por no haber podido la actora hacer efectiva la póliza de desempleo adquirida con Seguros Alfa S.A. Lo anterior, teniendo en cuenta que la demandada aduce la existencia de una justa causa para el despido, y que el juez a quo absolvió de las pretensiones, al encontrar demostrada la existencia de esa justa causa.

En ese orden, es preciso recordar, que en los casos por despido, generalmente corresponde al trabajador demostrar el hecho del despido y al empleador le incumbe acreditar la justa causa. Desde tal perspectiva, procede el Despacho a examinar los medios de prueba recaudados, comenzando por el testimonial e interrogatorios de parte.

INTERROGATORIO DE PARTE A LA SEÑORA MARÍA ISABEL GARCÍA CÓRDOBA EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA DEMANDADA ESSENSALE S.A.S.

Admite que en la carta de terminación del contrato de trabajo a la demandante existió un error de digitación porque los hechos que se refieren a la señora MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, en realidad corresponden a los sucedidos con la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, y viceversa, los referidos a ésta corresponden a la señora MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, hechos por los cuales se le habían efectuado llamados de atención a la actora. Respecto a lo consignado en el numeral primero de la mencionada carta, indicó que el proceso de investigación que allí se menciona se iba a iniciar, pero fue realizado previamente por auditoría interna.

INTERROGATORIO DE PARTE A LA DEMANDANTE SOFIA CATALINA CHÁVEZ BONILLA

Respecto a llamados de atención con anterioridad, admitió que si se le habían efectuado. Respecto del proveedor AUTOSNACK, dijo que el procedimiento consistía en recibir las tarjetas asignarlas y recibir las facturas aprobadas, para lo cual se tenía en cuenta el número de tarjetas y el número de empleados, y en el caso de un empleado que hubiera dejado de laborar con la Compañía, se enviaba un correo para desactivar la tarjeta, pero no conoce el informe de auditoría en el que según se dice había personal utilizando las tarjetas sin pertenecer a la empresa. En relación con su inasistencia a la diligencia de descargos aseguró que no fue, porque desde el día anterior se le había exigido por parte de la señora PIEDAD ROLDÁN que presentara su carta de renuncia y en vista de su no asistencia a esos descargos, a los cuales había sido citada telefónicamente, en horas de la tarde le entregaron la carta de despido, para no pagarle la indemnización. Manifiesta que ella fue quien contrató a la señora MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, pero fue la líder llamada DIANA quien se encargó del proceso de contratación. En relación con la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, dijo que se tuvieron en cuenta sus

recomendaciones médicas. Respecto de las funciones que debía desarrollar como Directora de Gestión Humana, indicó que sus funciones consistían en selección, contratación, revisión de nómina y de facturas.

TESTIMONIO DE MARÍA CRISTINA ORDÓÑEZ SALGADO

Dice que es contadora pública y actualmente es empleada de la empresa demandada en el cargo de Jefe Administrativo. Manifiesta, que por el año 2016 o 2017, conoció a la señora SOFÍA CATALINA CHÁVEZ BONILLA como Jefe de Talento Humano y en ese momento ella se desempeñaba como Jefe de Control Interno, responsable de hacer los procesos de control interno de la Compañía, de hacer auditorías, y de emitir informes. Refiere que a raíz de un informe de auditoría que ella presentó, la Jefe de Talento Humano fue llamada a descargos, pero como no se presentó, ella dio fe como testigo de su ausencia y firmó el acta respectiva, también fueron testigos, la Jefe de Contabilidad MARÍA LIDA ORTIZ y la Auxiliar de Nómina JESICA CORREA. Refiere además, que hay un proceso que está a cargo de Talento Humano, consistente en unas tarjetas dispensadoras de alimentos, para lo cual hay unas máquinas dispensadoras, a los empleados se les entrega una tarjeta que se recarga mensualmente, es un beneficio que la empresa da a los empleados. Explica además, que el proveedor entregaba mensualmente una factura, la Jefe de Talento Humano la firmaba en señal de aceptación que el valor allí estipulado era el correcto, y entregaba la factura posteriormente a Contabilidad, y de ahí a Tesorería para pago, pero en el trabajo de auditoría que estaban realizando encontraron que se estaban pagando tarjetas de más, desde hacía varios meses, entre otras inconsistencias, se daba el caso de empleados que ya estaban retirados y seguían cobrando. Dice, que de ese informe tuvo conocimiento la demandante, quien contestó a través de correo electrónico, pero en su respuesta en ningún momento refutó que esa no fuera su responsabilidad. Manifiesta igualmente, que en el proceso de levantamiento de perfiles de cargos y caracterizaciones de cargos, la demandante fue quien lideró ese proceso con otras personas que estaban en ese momento en la empresa.

El medio de prueba testimonial que se acaba de relacionar, permite establecer que uno de los motivos por los cuales se efectuó el despido de la actora fue el haberse advertido a través de una Auditoría realizada por la Jefe de Control Interno, que la empresa aparentemente sufrió un detrimento económico por el uso indebido de unas tarjetas que se entregaban como beneficio a los empleados de la empresa, para que las usaran en las máquinas dispensadoras de alimentos, hecho por el cual se responsabiliza a la accionante como Directora o Gerente de Talento Humano. También se pudo establecer a través de lo manifestado por la representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte, que en la carta de terminación del contrato de trabajo a la demandante existió un error de digitación porque los hechos que allí se refieren respecto a la señora MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, en realidad corresponden a los sucedidos a la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, y viceversa, los

referidos a ésta corresponden a la señora MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, hechos por los cuales se le habían efectuado llamados de atención a la actora y respecto a lo consignado en el numeral primero de la mencionada carta, admitió que el proceso de investigación que allí se menciona se iba a iniciar, aunque fue realizado previamente por una auditoría interna.

En la carta de despido se consignan los hechos por los cuales se le termina el contrato de trabajo a la actora, en los siguientes términos textuales:

“1. La pérdida que tuvo la Compañía con el proveedor AUTOSNACK con el consumo y recargas de las tarjetas en la máquina dispensadora, pérdida que ascendía a \$2.530.800 desde enero a junio, por cuyos hechos la Compañía toma la determinación de llamarla a descargos para iniciar un proceso de investigación.”

“2. Igualmente en la diligencia de descargos se procedía a abrir investigación a los hechos irregulares ocurridos con la empleada MAYRA YUSJANDRI UNI MEDINA, con respecto al accidente laboral que tuvo al no haberse atendido las recomendaciones y ordenando iniciar una investigación a su subalterno líder de salud ocupacional.”

“3. Por la selección inadecuada y contratación de la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, toda vez que fue contratada para realizar un cargo cuyas actividades físicas no las podía desarrollar por su limitación de salud.”

Pero aparte de los hechos puntuales reseñados, en la carta de despido se destaca la renuencia por parte de la actora a comparecer a la diligencia de descargos, lo que se determina como **“una grosería”**, toda vez que desconoce el poder de disposición que tiene la Compañía con sus empleados para ser llamados a diligencia de descargos en los procesos de investigación por faltas cometidas en el ejercicio del cargo, con lo cual se busca garantizar el legítimo derecho a la defensa, y frente a tal negativa a comparecer a la diligencia de descargos, por ese hecho **“la Compañía toma la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa”**.

En la misma misiva se consigna que **“su conducta se enmarca dentro del artículo 62 que establece Terminación del Contrato con Justa Causa, numeral 2, numeral 6 y 10”**.

En este punto es preciso aclarar, que tal y como lo admitió la representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte, en la carta de despido se cometió un error en la digitación de los nombres, pues los hechos que se refieren respecto a MARÍA YUSJANDRI UNI MEDINA en realidad corresponden a VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, y los que se mencionan respecto a ésta en realidad corresponden a la otra. Sin embargo, tal inconsistencia no es tan relevante, pues en realidad lo que interesa es que el empleador demuestre que los hechos invocados constituyan la justa causa invocada para el despido.

Conforme a las causales legales invocadas en la carta de despido, encontramos que los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establecen las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Por parte del empleador, se encuentra estipulada la justa causa prevista en el literal A) numeral segundo **“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”**.

Y en el numeral 6º, igualmente invocado en la carta de despido, se establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo **“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”**.

Y en el numeral 10, también señalado en la carta de despido, se establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador **“La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”**.

Sobre esta causal se establece expresamente en dicha regla que **“para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”**.

Examinadas las causales invocadas en la carta de despido, no se advierte que en las tres conductas puntuales allí señaladas, las cuales ya fueron relacionadas, se configure un acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo, y tampoco puede darse por configurado lo previsto en esa causal invocada, por el hecho de no haberse presentado la actora a la diligencia de descargos, pues aunque la demandada alega que la actora era concedora de la diligencia de descargos que se le iba a realizar, lo cual deduce de lo que ésta dejó anotado en la carta de despido, como se ve a folio 97, tampoco puede pasarse por alto que ella advierte que no asistió a los descargos porque previamente se le había solicitado por parte de la representante legal que presentara su carta de renuncia.

Por tales razones se descarta que en tales conductas, de resultar responsable la actora, se hubiera presentado el presupuesto invocado en dicha causal, esto es, un acto de violencia, injuria, malos tratamientos, o grave indisciplina.

Ahora, en lo que se refiere a la causal sexta también invocada en la misiva resciliatoria, la cual hace mención a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave,

calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se advierte que en la carta de despido no se especifica cómo la conducta de la accionante se enmarca dentro de dicha causal, pues simplemente se invoca el numeral del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que, para su análisis debe tenerse en cuenta que en principio el precepto remite a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a las obligaciones especiales y prohibiciones a los trabajadores, por lo que revisando las obligaciones especiales del trabajador contempladas en el artículo 58, se encuentra la de **“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”**; en esa medida, y de acuerdo con las conductas endilgadas a la actora, remitiéndonos a las cláusulas del contrato de trabajo, cuya copia obra a folios 18 a 22, se observa que, entre otras obligaciones, se establece en la cláusula primera, numeral noveno la de **“Cuidar permanentemente los intereses del empleador”**, de manera que, como en el numeral primero de la carta de despido se habla de un detrimento económico sufrido por la demandada con el proveedor AUTOSNACK, el cual ascendió a la suma \$2.530.800, y de este se señala como responsable a la demandante, bien podría calificarse tal situación como una falta grave cometida por la actora, pero al revisar el manual de funciones para el Gerente de Talento Humano, cargo que ocupaba la actora, documento que obra a folios 152 a 165, no se encuentra que dentro de las funciones específicas se encuentre la de monitorear los pagos efectuados a los proveedores de la empresa, conducta que es precisamente la que se le endilga a la actora, porque según lo indicó la testigo MARÍA CRISTINA ORDÓÑEZ SALGADO, la demandante era quien firmaba las facturas del proveedor AUTOSNACK, en señal de que estaban en orden, para que después pasaran a contabilidad y así se procediera a su pago, y sobre ese particular la demandante al absolver el interrogatorio de parte, indicó que las funciones que debía desarrollar como Directora de Gestión Humana, consistían en **“selección, contratación, revisión de nómina y de facturas”**.

Ahora, a pesar del informe de auditoría aportado a folios 70 a 72, en el que se señala que quien se encargaba de garantizar que los cobros que se realizaran en la facturas fueran correctos, era la Dirección de Talento Humano, con lo expuesto en tal informe tampoco puede tenerse por acreditado que el supuesto detrimento económico sufrido por la empresa tuviera como responsable a la demandante como Gerente de Talento Humano, siendo que tal función específica no estaba contemplada dentro del manual de funciones de dicho cargo, como se puede ver a folio 163, además que en el mismo manual de funciones, la responsabilidad directa con el dinero se encuentra catalogada en un nivel bajo, como se ve a folio 161.

De otro lado, en lo que se refiere a los puntos dos y tres de la carta de despido, se hace mención en el punto dos, a que la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ sufrió un accidente laboral al no

haberse atendido las recomendaciones y por no haber ordenado iniciar una investigación a su subalterno líder de salud ocupacional. Se observa a folios 84 a 88, copia de contrato de trabajo suscrito por la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ, con fecha de iniciación de labores el 06 de diciembre de 2016, en la ciudad de Bogotá. A folio 82, se lee concepto médico de aptitud laboral, fechado el 27 de abril de 2017, suscrito por la doctora ANGELA MARCELA ARIZA LEÓN, del Departamento de Medicina Laboral, Regional Bogotá, de la ARL AXA COLPATRIA, en el que se consigna que como consecuencia de accidente laboral ocurrido el 17 de enero de 2017, dicha trabajadora debe realizar su labor teniendo en cuenta las recomendaciones laborales que allí se consignan.

Los documentos aportados permiten establecer que la señora VICTORIA EUGENIA GALLO VELÁSQUEZ fue contratada el 06 de diciembre de 2016, y aproximadamente mes y medio después sufrió un accidente de trabajo, y las recomendaciones médicas se emiten el 27 de abril de 2017, por la ARL, pero de tales documentos no se desprende que el accidente laboral hubiera ocurrido por no haberse atendido las recomendaciones, pues como se puede ver, estas fueron expedidas después de transcurridos más de tres meses de ocurrido el accidente laboral, es decir, el argumento consignado en el punto dos de la carta de despido, es inconsistente, pues un accidente laboral no puede ocurrir por no haber sido atendidas sus recomendaciones, porque obviamente estas son emitidas con posterioridad a su ocurrencia, a no ser que tales recomendaciones sean consecuencia de un accidente anterior, de lo que no se encuentra respaldo probatorio.

Respecto a lo que se consigna en el punto tres de la carta de despido, en cuanto a que la señora MARÍA YUSJANDRI UNI MEDINA fue contratada para ejercer un cargo cuyas actividades físicas no las podía desarrollar por su limitación de salud, se observa a folios 77 a 81, copia de contrato de trabajo suscrito por la señora MARIA YUSJANDRI UNI MEDINA, el 06 de septiembre de 2016, para iniciar labores ese día como asesora de ventas. A folio 76, se observa valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular, fechada el 1º de septiembre de 2016, concepto que se emite con restricciones, como evitar cargas mayores de 5 kilogramos y movimientos repetitivos de muñecas por alteración osteomuscular de alto riesgo y manejo por EPS general.

De lo anterior se desprende, que la señora MARÍA YUSJANDRI UNI MEDINA fue contratada encontrándose apta con restricciones, no obstante, no se demuestra que dicha trabajadora no pudiera ejercer su cargo para el cual fue contratada como asesora de ventas, con tales restricciones médicas, tanto es así, que desde su ingreso no hay evidencia de queja alguna de la trabajadora, no obstante, y tan solo hasta un día antes del despido, como se ve a folio 73, obra una carta dirigida a la señora PIEDAD ROLDÁN BETANCOURT, Gerente General de la empresa demandada, carta suscrita por la señora LEIDI YURANI CORTEZ, como Supervisora de Ventas, mediante la cual le informa que estuvo en el punto de

venta que tiene a su cargo la señora MARÍA YUSJANDRI UNI MEDINA, encontrándola enferma y ésta le manifestó que tenía una enfermedad en los huesos que la estaba afectando porque le tocaba cargar mucho peso, lo cual era muy difícil para ella, además que le tocaba subir y bajar la cortina, también le tocaba hacer el aseo, lo cual estaba afectando su salud y le dijo que cuando fue a ingresar a laborar, en el examen médico le habían colocado unas restricciones, pero la Directora de Gestión Humana no las había tenido en cuenta, lo que le parece muy grave y lo pone en conocimiento, por problemas que pueda tener la empresa, porque considera que para el cargo la trabajadora no tiene la competencia.

Como se ha podido ver, de los hechos enunciados en la carta de despido no se demostró plenamente que se enmarcaran dentro de las causales invocadas, ni siquiera la señalada en el numeral 10 del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone: **“La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”**, pues aparte de su demostración, se exige que **“para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”**, lo cual como ya se ha visto no ocurrió, pues el despido de la actora se efectuó el mismo día que fue citada a la diligencia de descargos, a la cual no se presentó, es decir, que el empleador, como lo aduce en la carta de despido, consideró que esa inasistencia a la diligencia de descargos era un claro desafío a la autoridad de la Compañía, y lo que claramente se advierte, es que el empleador ejerciendo su posición dominante dentro de la relación laboral, tomó la determinación de despedir inmediatamente a la demandante aduciendo una justa causa, la cual no demostró en el proceso como era su deber, razón por la cual huelga concluir que el despido fue injusto y por ello procede ordenar el pago de la correspondiente indemnización por despido, por cuanto el empleador no cumplió con su carga procesal de demostrar la justeza del despido.

En consecuencia, se revocará la sentencia consultada, y en su lugar se condenará a la demandada al pago de la indemnización por despido, para lo cual se tendrá en cuenta que la actora estaba vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 05 de mayo de 2014, hasta el 27 de julio de 2017, es decir, que prestó sus servicios por espacio de 3 años, 2 meses y 23 días, devengando como último salario la suma de \$2.461.000, según se puede ver en la liquidación de prestaciones sociales obrante a folio 146, por lo que conforme lo establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por el primer año tiene derecho a 30 días de salario como indemnización, y por cada año subsiguiente tiene derecho a 20 días, o sea, que por los dos años subsiguientes tiene derecho a 40 días de salario como indemnización, y por los 83 días restantes tiene derecho en forma proporcional a 4,61 días de salario, para un total de **74,61 días**, como indemnización por despido injusto, la cual asciende a la suma de **\$6.120.507**, que deberá cancelar la demandada ESSENSALE S.A.S., debidamente indexada.

Respecto a los daños y perjuicios económicos ocasionados por no haber podido hacer efectiva la póliza de desempleo adquirida con Seguros Alfa S.A., resulta improcedente ordenar a la demandada que asuma el pago de la suma de \$2.490.000, pues no puede responsabilizarse a dicha empresa del pago del valor de la citada póliza de desempleo, porque solamente hasta ahora se establece que el despido fue injusto y, en esa medida, la actora puede acudir a su reclamo ante la citada Compañía de Seguros Alfa S.A.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)**, Administrando Justicia, en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

RESUELVA

1º.- REVOCAR la sentencia número 077 del 24 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, y en su lugar, **CONDENAR** a la empresa **ESSENSALE S.A.S.**, representada legalmente por la señora PIEDAD ROLDÁN BETANCOURT, o por quien haga sus veces, a pagar a favor de la señora **SOFÍA CATALINA CHÁVEZ BONILLA** dentro de los cinco (05) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, la suma de **\$6.120.507, debidamente indexada**, por concepto de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**.

2.- SE ABSUELVE por las demás pretensiones de la demanda.

3º.- SIN COSTAS en esta instancia. Las costas en primera instancia deberán ser fijadas por el A- quo.

4º.- DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,

LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO

