REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO

Barrancabermeja, octubre veintisiete (27) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO**, contra el fallo de tutela fechado 18 de septiembre de 2020 proferido por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE BARRANCABERMEJA -E.S.E-** trámite al que se vinculó de oficio a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, VICE MINISTERIO DE TRABAJO, ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA, COOPERATIVA COESPROSALUD, INGRID PESTAÑA, CLÍNICA CHICAMOCHA S.A., FAMISANAR E.P.S., FUNDACIÓN CADIOVASCULAR DE COLOMBIA.

ANTECEDENTES

SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, a través de apoderada judicial, impetra la protección de sus derechos fundamentales a igualdad, trabajo, dignidad humana, salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de gestación, en conexidad con la vida. Solicitando ordenar a la ESE Barrancabermeja, reintegrar a la Señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, en el cargo que venía desempeñando como Auxiliar Administrativa en el área de Facturación. Así mismo, ordenar a la ESE Barrancabermeja, pagar a favor de la Señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, el valor del salario que venía devengando en la suma mensual de UN MILLÓN CIENTO OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS OCHENTA PESOS ($1.181.280) M/Cte., y la indemnización por despido sin justa causa, por estabilidad laboral reforzada, sin la autorización del Ministerio de Trabajo. –fl.1.-

Como hechos sustentatorios del petitum la accionante relata a través de su apoderada que se vinculó a laborar al Servicio de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE BARRANCABERMEJA – ESEB, desde el día 14 de Octubre de 2016, por intermedio de la Cooperativa COESPROSALUD, donde se le ordenó que previo a su vinculación laboral, debía suscribir contrato de acuerdo Cooperativo. El cargo para el cual fue vinculada fue el de Liquidador en las Instalaciones de la ESE Barrancabermeja. La vinculación laboral de la Señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, al Servicio de la ESEB, mediante la Cooperativa COESPROSALUD, se mantuvo vigente desde el día 14 de Octubre de 2016, hasta el día 02 de Julio del año 2018. Desde el día 03 de Julio de 2018, hasta el 30 de Julio del año 2020.

Indica que ha sido contratada directamente por la Empresa Social del Estado de Barrancabermeja, mediante la suscripción de diversos contratos de prestación de servicios contratos que se han ejecutado de forma continua e ininterrumpida, así:

- Contrato No.18- 2: Suscrito el día 03 de Julio de 2018, por 29 días
- Adición Cont. 18-0232: suscrito el día 14 de Agosto de 2018, por 14 días.
- Contrato No.18-0376: Suscrito el día 01 de Octubre de 2018, por 15 días.
- Contrato No.18-0434: Suscrito el día 16 de Octubre de 2018, por 15 días.
- Otro Si, al Cont. No.18-0434: Suscrito el día 30 de Octubre de 2018, por 7 días.
- Contrato No.18-0476: Suscrito el día 08 de Noviembre de 2018, por un mes.
- Contrato No.18-0566: Suscrito el día 07 de diciembre de 2018, por 25 días.
- Contrato No.19-046: Suscrito el día 02 de enero de 2019, por 4 meses.
- Adicional Cont. 19-046: Suscrito el 29 de abril de 2019, por 45 días.
- Contrato No.19-307: Suscrito el día 17 de Junio de 2019, por 3 meses.
- Otro Si al Cont. No.19-307: Suscrito el día 13 de Sept de 2019, por 45 días.
- Contrato No.19-0466: Suscrito el día 01 de noviembre de 2019, por 2 meses.
- Otro Sì: No.19-0466: Suscrito el día 26 de diciembre de 2019, por un día.
- Contrato No.20-051: Suscrito el 02 de enero de 2020, por 4 meses.
- Otro Si, al Cont. 20-051: Suscrito el 27 de abril de 2020, por 2 meses.
- Contrato 20-0127: Suscrito el 12 de mayo de 2020, por 2 meses.
- Otro Si al Contrato 20-0127: Suscrito el 10 de Julio de 2020, por 20 días.

Dice que la labor para la cual fue contratada a través de la Cooperativa COESPROSALUD, y mediante los diversos contratos de prestación de servicios suscritos con la ESEB, ha sido la de prestar sus servicios en el cargo de Auxiliar Administrativa dentro del proceso de facturación desarrollado por la Empresa Social del Estado de Barrancabermeja, siendo asignada sus funciones en los diferentes puestos de Salud de la ciudad.

Señala que las funciones desarrolladas son propias al objeto social y prestación del servicio de la entidad contratante, y el vínculo coexistente, ha sido el de una relación

laboral, siendo la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE BARRANCABERMEJA – ESEB-
.

Que la Señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, en el mes de diciembre del año 2019, quedo en estado de gestación, enterándose del mismo hasta en el mes de enero de 2020, razón por lo cual el día 30 de enero de 2020, reportó a su jefe inmediato, la Señora GINNA CASTELLANOS, su estado de gestación, y posteriormente por cambio de personal, a su nueva jefe, la Señora INGRID PESTAÑA, sobre su estado de gestación y su último contrato finalizó el día 30 de Julio de 2020, sin que la ESEB, haya renovado su contrato, pese al conocimiento de su estado de embarazo, y que la actividad de facturadora y/o liquidadora es una entidad inherente al objeto social de la entidad contratante, para lo cual ha contratado otro personal en el cargo de facturadores, discriminando a mi representada por su estado de embarazo.

Por ultimo refiere que La Empresa Social del Estado de Barrancabermeja – ESEB, con el fin de continuar ejecutando su objeto social, y posterior a la finalización del contrato de prestación de servicios de la accionante, contrato personal en el cargo de Auxiliar Administrativa dentro del proceso de facturación desarrollado por la Empresa Social del Estado de Barrancabermeja, sin que haya tenido en cuenta en la contratación a la TUTELANTE, discriminándola laboralmente por su estado de embarazo. El empleador pese a conocer el estado de embarazo, y aun tratándose de contrato de trabajo a término fijo, el cual viene ejecutando la accionante por periodos fijos y continuos desde hace más de cuatro (04) años, omitió acudir al Inspector de Trabajo para solicitar la terminación del vínculo laboral, desconociendo las reglas contempladas en la SU075/18, afectando sus derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, dignidad humana, igualdad, derecho al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación, en conexidad con la vida, máxime si se tiene en cuenta, que el pago de la seguridad social, lo realiza la madre gestante de los recursos que obtiene de su trabajo, además, no cuenta con ningún tipo de renta particular o pública, o ayuda económica de parte del Estado, motive por el cual no cuenta con los recursos necesarios para continuar pagando los aportes a la seguridad social y sostenerse económicamente durante su embarazo y posterior al mismo.

TRAMITE

Por auto de fecha 8 de septiembre de 2020 el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela y ordenó vincular al a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, VICE MINISTERIO DE TRABAJO, ALCALDIA DISTRITAL DE

BARRANCABERMEJA, COOPERATIVA COESPROSALUD, INGRID PESTAÑA, CLÍNICA CHICAMOCHA S.A., FAMISANAR E.P.S., FUNDACIÓN CADIOVASCULAR DE COLOMBIA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

Los accionados y vinculados contestaron dentro del término de Ley, respuestas que se encuentran dentro del trámite tutelar.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en Sentencia de Septiembre 18 de 2020, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió NO TUTELAR LOS DERECHOS invocados por SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, toda vez que no se configura despido en razón al estado de gestación de la accionante, ya que este se dio en razón al cumplirse o finalizado el término pactado en el contrato de prestación de servicios. –fl.65-

IMPUGNACIÓN

La accionante a través de su apoderada, inconforme con la decisión, impugnó el fallo de primera instancia señalando que en el caso de la accionante y de acuerdo a lo referenciado, es clara la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra la señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENO, siendo la acción de tutela el mecanismo judicial procedente para la protección de los derechos fundamentales que considera vulnerados, pues exigirle que inicie un proceso ordinario laboral para obtener el reintegro laboral y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido y durante el período que ampara a la mujer embarazada y lactante resulta una carga desproporcionada, con la cual se desconocería su condición de sujeto de especial protección constitucional. –fl. 75.-

CONSIDERACIONES

1.- Tiene establecido la jurisprudencia constitucional que la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política, es un instrumento procesal complementario, específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o presenten amenaza de violación.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud.
La legitimación de la accionante, resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados por parte de la accionada como entidad empleadora.

3.- El artículo 25 de la Constitución Política señala que el "*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*. Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

4.- La Acción de Tutela como procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y prevista como un mecanismo procesal subsidiario y especifico, tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde determinar, si le asiste razón a la accionante impugnar el fallo de primera instancia, argumentando su contrato de prestación de servicios debe estar cobijado con el fuero de maternidad.

5.- Frente a la protección especial de la que goza la mujer trabajadora en estado de gravidez, la Corte Constitucional en la Sentencia T-987 de 2008, ha expresado que:

> *"Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.*
>
> *Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador*

haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente".

En ese orden de ideas se entiende que, siempre que exista un vínculo laboral con una mujer en estado de embarazo, sin importar la clase de contrato que se haya suscrito, debe operar la protección reforzada a la estabilidad laboral.

En el mismo sentido expresó la Corte Constitucional cuando en sentencia T-631 de agosto 3 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra que:

"[l]a determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende su bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y que ésta no continua ni continuará en cabeza de una persona distinta a su empleada …cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor."

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad de contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa, que se encuentren en estado de gravidez, gozan de esa garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando *"suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo se produjo por causas imputables al embarazo"* [1]; de lo contrario, *"tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro"* [2].

En el mismo sentido se tiene como referencia jurisprudencial la sentencia T-056/07, en cuanto a la protección reforzada de la mujer embarazada:

---

[1] T-1101 de octubre 18 de 2001 M:P: Manuel Jose Cepeda Espinosa
[2] T-1003 de noviembre 30 de 2006 M:P: Jaime Araujo Renteria

La Corte Constitucional, en cumplimiento del mandato legal consagrado en el artículo 241, ha buscado la aplicación estricta de la Constitución y la Ley, estableciendo a través de sus fallos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el cual tiene como fin prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante, dando aplicación al llamado "Fuero de Maternidad".

Por medio del "Fuero de Maternidad" se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.

6.- En este orden de ideas, se tiene que al estar comprobado el estado de gravidez y la vinculación laboral de la accionante para con la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE BARRANCABERMEJA –ESSE-, debería proceder a operar el fuero de maternidad que concreta la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de gravidez. Empero esto no es así en el asunto de marras, toda vez que la accionante se encontraba vinculada mediante la figura prestación de servicios, figura que por estipulación del Legislador tienen por objeto celebrar contratos con personas naturales cuando dichas actividades no puedan contratarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

7.- La estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo, consiste en el derecho de la mujer a no ser despedida por razón de su estado. Vale aclarar que la protección que otorga el fuero de maternidad no va al extremo de considerar que la mujer en estado de embarazo es inamovible. Es decir, si la terminación del vínculo laboral tiene sustento en una justa causa y no en el embarazo o lactancia, no hay lugar a la protección del fuero de maternidad, pues este concepto sólo protege que el despido no sea por razón del embarazo.

7.1. El fuero de maternidad sólo procede en los casos en que existe una auténtica relación laboral, bien sea una vinculación por contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, el último caso, vinculación propia del sector público. Empero, en los casos en que no exista relación laboral el fuero de maternidad no puede aplicarse.

Por lo tanto, el fuero de maternidad no se aplica en los contratos de prestación de servicios, pues en esos casos no se configura una relación laboral y no podría extenderse la protección creada para los vínculos estrictamente laborales. La única forma para que, en esos eventos, se aplique el fuero de maternidad es que se demuestre que se configuraron los elementos de una auténtica relación laboral. Sin embargo, ese estudio le corresponde al Juez de la acción ordinaria laboral o al Juez administrativo, según sea el caso, no al juez de tutela, pues se trata de una discusión estrictamente legal y

probatoria, en la medida en que debe establecerse si se cumplen los requisitos previstos en los artículos.

8.- Los contratos de prestación de servicios están regidos por las normas de derecho civil, comercial, mas no por las normas que regulan las relaciones laborales, que es de las que se deriva la llamada estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, el juez de tutela sólo puede intervenir para proteger el fuero de maternidad en los casos en que no se discuta la existencia de una relación laboral, bien sea por contrato de trabajo o por vinculación legal y reglamentaria. La protección a la maternidad, se insiste, es una cuestión propia de los casos en que no hay duda de la existencia del vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.

9.- Así las cosas, al ser la figura de prestación de servicios una modalidad de vinculación excepcional de la administración que tiene como característica especial la temporalidad o transitoriedad de la función a cumplir, por lo que una vez cumplido el tiempo convenido tendrá que terminarse el vínculo temporal, y en el evento en que la administración haga uso de esta figura rodeándola de una aparente temporalidad, se desnaturaliza la figura, empero queda abierta la posibilidad de acudir la accionante ante el Juez respectivo con el objeto de dar aplicación al principio de rango constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formalidades estipuladas.

10.- En el presente caso, la accionante pidió la protección de los derechos fundamentales que consideró vulnerados por parte de la ESSE de Barrancabermeja, por cuanto no prorrogó el **contrato de prestación de servicios** que suscribieron de manera conjunta. A juicio de la actora, el accionado no podía terminar el contrato porque se encontraba en estado de embarazo y, como lo hizo, desconoció la especial protección a la mujer en proceso de gestación y/o en estado lactancia, máxime cuando en su caso dice, se configura una verdadera relación laboral.

Del análisis del expediente, se advierte que la señora SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENA se vinculó con la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DE BARRANCABERMEJA –ESEB- mediante sendos contratos de prestación de servicios, siendo el ultimo el CONTRATO PRORROGA Y ADICION 01, denominado *"CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS",* que desde el inicio del primer contrato tenía por objeto la *"PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVO DENTRO DEL PROCESO DE FACTURACIÓN DESARROLLADO POR LA ESE BARRANCABERMEJA"*; del mismo modo de la lectura de los contratos se determinó en la CLAUSULA CUARTA sobre la ausencia de la relación laboral, en los siguientes términos: "*El presente contrato no genera relación laboral alguna entre el CONTRATANTE y el CONTRATISTA y en consecuencia tampoco el pago de*

prestaciones sociales y de ningún tipo de emolumentos distintos al valor acordado en la cláusula octava"; Igualmente en el último contrato suscrito por las partes, se determinó que el plazo de la ejecución se prorrogaba por el término de veinte (20) días.

11.- Lo anterior demuestra que entre la parte actora y el accionado, no existió una auténtica relación laboral, ello no está acreditado en esta instrucción. Por otro lado, la accionante no acredita que la finalización del contrato de prestación de servicio, tuvo un motivo diferente al de su vencimiento, menos que su terminación afectó el mínimo vital, ello tampoco se encuentra acreditado.

12.- El Juez de tutela, entonces, no puede intervenir en este caso, pues, como se dijo, la intervención sólo procede cuando esté demostrado que existió una auténtica relación de trabajo, por lo que la acción de tutela es improcedente para proteger los derechos invocados.

13.- Si de lo que se trata, es de demostrar que se configuraron los elementos de una auténtica relación laboral, lo propio es que la actora acuda al proceso ordinario para acreditarlo, y haga efectiva la protección que aquí quiere hacer valer, a pesar de no estar probada una auténtica relación laboral.

Las consideraciones anteriores son suficientes para confirmar en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha Septiembre 18 de 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta por **SAMANDA MERCEDES PEÑA SERENA** contra **LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO –ESSE- DE BARRANCABERMEJA**, trámite al que se vincularon de oficio a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, VICE MINISTERIO DE TRABAJO, ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA, COOPERATIVA COESPROSALUD, INGRID PESTAÑA, CLÍNICA CHICAMOCHA S.A., FAMISANAR E.P.S., FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE BARRANCABERMEJA-SANTANDER

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:
41f438de502da91ec79fa71ce66734b45c2804c2466448feff283afb7f12496b

Documento generado en 27/10/2020 11:25:15 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica