

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 05 DE 2020

Neiva, diecisiete (17) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ARNULFO MEDINA MEDINA CONTRA
EMPRESA COOPERATIVA FUNERARIA LTDA -LOS OLIVOS EMCOFUN
LTDA. RAD. No. 41001-31-05-001-2018-00572-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver la consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva – Huila el 22 de abril de 2019, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se absolvió a la entidad demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicitó el demandante, previo a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1º. de marzo de 1997 y hasta el 5 de noviembre de 2015, cuando terminó de manera unilateral e injusta, se condene al pago de la indemnización por la terminación injusta del contrato, salarios, prestaciones sociales, primas extralegales, por el tiempo que dure cesante, viáticos por el 10% sobre el importe de los servicios prestados a los afiliados fuera de la sede de la empresa, trabajo suplementario, sanción moratoria, actualización de las condenas y lo que resulte probado ultra y extra petita.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

El 1° de marzo de 1997, mediante contrato de trabajo a término indefinido, ingresó a laborar en la Cooperativa Funeraria Los Olivos Emcofun, en el cargo de conductor tanatológico y asesor de servicios en la sede del Municipio de Neiva; vínculo que terminó el 5 de noviembre de 2015, invocando como justa causa, el uso abusivo de los elementos o herramientas de la empresa y actos deshonestos o de mala fe, al beneficiarse de un auxilio funerario al que no tenía derecho.

Informa que, la Cooperativa Funeraria los Olivos Emcofun, vende planes exequiales en tres turnos de lunes a domingo de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am. Que en el último turno, de requerirse el servicio de transporte o traslado de un cuerpo, el coordinador de servicios autoriza al auxiliar de tanatología y al conductor, para prestar el servicio, firmando la planilla "fondo de viajes", en la que se diligencia la fecha y hora de salida, las placas del vehículo, el nombre del fallecido y del empleado que presta el servicio, sin que se suscriba un contrato, el cual ha sido elaborado previamente por la Aseguradora Solidaria de Colombia o el proveedor que ha tomado el servicio previamente.

El 7 de agosto de 2015 llegó a las 2:55 am a las instalaciones de la empresa, porque tenía programada una cita médica por su EPS a las 6:00 am, y como recibía turno a esa misma hora, a las 4:53 am se dirigió a cancelar aquella cita. El 21 de agosto siguiente rindió descargos ante la jefe administrativa por estos hechos.

De otro lado aseguró que, dado el fallecimiento de su mamá, tenía el derecho a reclamar un auxilio funerario, porque su empleadora era la encargada de la prestación de ese servicio, el cual era asumido por una entidad aseguradora, luego de la presentación de una cuenta de cobro.

Finalmente aseguró que la empresa, por el transporte de cuerpos de particulares, paga un 10% de lo que recibía por prestar el servicio, beneficio que no pagaba cuando el traslado se trataba de un afiliado, por lo que considera que se le adeuda todos los traslados, cuando de los cuerpos de los afiliados se trataba. Así como

también se le adeuda el trabajo suplementario, cuando tenía que prestar sus servicios, dentro y fuera de la ciudad de Neiva.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva y corrido el correspondiente traslado (fl. 50), por intermedio de apoderado judicial la Cooperativa Funeraria Los Olivos Emcofun contestó la demanda, con la que se opuso a las pretensiones, aduciendo en síntesis en su defensa que, el actor aceptó la ocurrencia de los hechos que justificaron la terminación del contrato de trabajo. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: Cobro de lo no debido - inexistencia de despido sin justa causa-, inexistencia de las obligaciones reclamadas, improcedencia de la declaratoria de ilegalidad del despido y del consecuente pago de presuntos emolumentos dejados de percibir, buena fe del demandado y prescripción.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 22 de abril de 2018, declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 1º de marzo de 1997 hasta el 5 de noviembre de 2015, cuando terminó por decisión unilateral y con justa causa, por lo que absolvió a la demandada de todas las pretensiones de condena formuladas en su contra.

Para llegar a esa determinación, concluyó que la parte actora no probó que haya realizado trabajo suplementario ni que tuviera derecho a viáticos como se pretendió en la demanda. En lo que tiene que ver con la terminación con justa causa del contrato, encontró que la empresa demandada probó, que el trabajador faltó a sus obligaciones legales y contractuales, pues en diligencia de descargos el actor admitió que usó las instalaciones de la empresa para dormir, hecho corroborado por los testigos, pero además se probó, que el señor Arnulfo Medina cobró a su empleador, un auxilio funerario al que no tenía derecho, actuación que ha sido calificada por las partes como una falta grave y que da lugar a la terminación del contrato.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDANTE

Solicita se revoque en su integridad la sentencia proferida en primera instancia, para el efecto señala que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la Empresa Cooperativa Funeraria Los Olivos Emcofun no le garantizó el derecho de defensa y contradicción que le asiste, pues en momento alguno

adelantó en su contra el proceso disciplinario correspondiente. Señala, que la prueba testimonial practicada en sede de primer grado demuestra con claridad que no cometió ningún tipo de delito, ni que las causas justificativas utilizadas por la empresa para despedirlo no son ciertas, puesto que el proceder del trabajador siempre estuvo acorde a la *"forma habitual, constante, permanente y permisiva como se labora en la empresa"*.

De otro lado indica, que la prueba establece con claridad que la compañía le debía pagar el 10% por los servicios funerarios por él prestados a los afiliados de la empresa. Que Emcofun no le canceló suma alguna por tal concepto. Que a pesar de haber laborado por fuera del municipio no le pagó los viáticos a que tenía derecho, pues tal y como lo refieren los testigos en múltiples ocasiones tuvo que salir de la ciudad por razón de sus funciones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

El apoderado de la parte pasiva solicita se confirme la sentencia objeto de consulta, afirmando para ello que, las justas causas alegadas para darse por terminado el contrato de trabajo celebrado con el actor el 1º de marzo de 1997, en efecto ocurrieron y el escenario disciplinario en donde estas fueron debatidas, cumplió con los requisitos legales y constitucionales establecidos para este fin. Así mismo, señaló que los actos adelantados por el ex trabajador, representaban un incumplimiento injustificado al contrato de trabajo, con consecuencias grave para el empleador desde el punto de vista administrativo y económico, las cuales no solo se evidenciaron dentro de la investigación disciplinaria adelantada por la empresa, sino también dentro del escenario procesal, con el cumplimiento de requisitos de validez y contradicción establecidos.

De otro lado, refiere que desde que la compañía tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, siempre actuó en cumplimiento de los parámetros legales y constitucionales establecidos para tal fin. Igualmente señala que, al finalizar la relación laboral al señor Medina Medina se le reconocieron y pagaron todas las prestaciones a las que tenía derecho con ocasión al vínculo laboral.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como la anterior determinación fue totalmente adversa al demandante, acorde con lo dispuesto en el artículo 69 del C.P.T. y S.S. se remitió el presente asunto para asumir el conocimiento en el grado jurisdiccional de consulta.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

De conformidad con el artículo 69 del C.P.T y SS, en el grado jurisdiccional de consulta, y conforme se precisó en el resumen de antecedentes del asunto sometido al escrutinio de la Sala, el tema puntual que es objeto de examen en esta oportunidad, se contrae a determinar, si existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la constatación de trabajo suplementario ejercido por el actor, que se encuentre pendiente de pago, y la causa de viáticos no saldados.

En ese sentido, no es objeto de controversia entre las partes, que estuvieron unidas por un contrato de trabajo que tuvo lugar entre el 1 de marzo de 1997 hasta el 5 de noviembre de 2015, pues así se afirmó en la demanda, hechos que fueron aceptados por la entidad accionada al contestar el libelo y que se pueden corroborar con la copia del contrato de trabajo y la carta con la que se informó al actor de la terminación del mismo (fls, 20 a 22).

DE LA JUSTEZA DEL DESPIDO

De conformidad con la legislación laboral, se tiene que el contrato de trabajo puede finalizarse por distintas razones, bien porque así lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de estas con justa o sin justa causa. En el caso de la terminación unilateral por justa causa, es deber de la parte que da por terminada la relación laboral dar a conocer a la otra parte los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegar causales distintas, de conformidad con lo previsto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del tenor literal invocado como causal de despido, esto es, la establecida en el literal a), numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., se establece que el Legislador previó dos supuestos para terminar el contrato de trabajo, de un lado, la violación grave por parte del trabajador a las obligaciones o prohibiciones contenidas en el ordenamiento positivo del trabajo, y de otro, que el trabajador incurra en cualquier falta calificada como grave en el contrato, el reglamento, pactos o convenciones colectivas.

En el primer evento, la gravedad de la falta puede ser establecida por el propio operador judicial de acuerdo con el análisis que sobre el particular realice de las obligaciones y prohibiciones que impone la ley laboral al trabajador; entre tanto en el segundo evento, la gravedad de la falta se encuentra previamente establecida, bien sea en el cuerpo contractual, en los pactos o convenciones colectivas o en el reglamento de trabajo.

Al descender al caso bajo estudio, se tiene que a folio 20 y 21 del informativo reposa carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, basada en la cláusula sexta del contrato de trabajo, el literal e) artículo 50 y los numerales 1 y 3 del párrafo del artículo 60 del reglamento interno del trabajo, así como los numerales 1 y 5 del artículo 58, 1 y 8 del artículo 60, en concordancia con los numerales 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T., en la que se le informa al actor que:

"el día 7 de agosto del presente año usted ingresó a la sede principal de la Empresa y utilizó los implementos de la misma, con fines personales y de forma clandestina y sin autorización retira las llaves de la sala de velación, abre el cajón del puesto de trabajo y retira el control del aire acondicionado y se destina a dormir en dicha sala desde las 2:55 am hasta las 4:53 am; fuera de poner en riesgo la seguridad personal como de la empresa y de abusar de los elementos y herramientas de la empresa, usted generó actos no propios de sus funciones infringiendo el reglamento interno de trabajo.

Igualmente usted ha generado actos deshonestos y de mala fe al beneficiarse de un auxilio funerario que no tiene derecho, el cual cobró y se apropió de él utilizando medios fraudulentos, en la suscripción de un contrato sin causa legal y lícita, donde fue desconocido el acto contractual por el señor Juan Sebastián Muñoz, quien no es dueño de ninguna bóveda y menos ha recibido una contraprestación por el contrato, (como lo afirmó el señor Muñoz en la declaración rendida) y peor aún, su actitud en los descargos pretendiendo aprovecharse de una irregularidad y un supuesto derecho porque los demás lo hacen, al manifestar que usted puede cobrar a la empresa por ese derecho; la conducta ejercida por usted conlleva a defraudar a la empresa en un enriquecimiento sin causa a su favor."

Así pues, al terminar la demandada el contrato de trabajo invocando justa causa, a ella corresponde la carga de probar la justeza de los hechos alegados para fenecer el

vínculo laboral, so pena de correr con las consecuencias jurídicas propias del despido sin justa causa.

La representante legal de la demandada, en su interrogatorio con relación al tema de la bóveda, explicó que la empresa *"le regala a todos los funcionarios, todo el servicio exequial que suceda para el empleado y su familia... ...[que] como en septiembre de 2015 falleció la mamá de Arnulfo y como siempre lo hemos hecho, cubrimos totalmente el servicio, ...la señora quedó inhumada en tierra, ...[pero] Arnulfo, luego viene y nos dice que le reintegramos los gastos de arrendamiento de una bóveda, en la que él incurrió, para inhumar a su mamá; fue cuando nos percatamos que nosotros ya inhumados a la señora, la cual quedó en tierra, y no es posible que una persona puede estar en dos partes al mismo tiempo"*, frente a este hecho, afirmó que se recaudó una versión libre al pretendido arrendatario, quien informó que no tiene bóvedas de su propiedad.

Elizabeth Celis Moreno, analista de previsión exequial de la demandada, en el área de ventas de planes exequiales, en su versión vertida al proceso, explicó que la compañía le regala a todos sus empleados y su grupo familiar el beneficio del plan exequial, y opcionalmente, si el empleado quiere, puede contratar un seguro de vida colectivo, que se da sólo para el caso de fallecimiento del titular, que es el empleado; mientras que los gastos en especie que se incurran en el entierro, son cubiertos por el plan exequial y nada tiene que ver con el seguro de vida que contrata el trabajador con aseguradora solidaria.

Fanny Ortiz gestora de homenajes en la empresa Los Olivos Emcofun, aseveró que Arnulfo Medina había gestionado un doble pago por inhumación de su señora madre, pues presentó un contrato de arrendamiento por una bóveda, sin embargo, al verificar con el arrendatario, éste les indicó que había suscrito el documento, por hacerle un favor a Arnulfo; cuando quiera que la inhumación ya se había pagado por parte de Emcofum en tierra y no en bóveda.

Por su parte, Dolly Méndez Perdomo en calidad de gerente administrativa de la demandada, manifestó conocer al demandante, porque él trabajó en la empresa, a quien para el despido se le adelantó un proceso disciplinario, por hacer uso indebido de los bienes de la empresa y por realizar el cobro de un auxilio, usando documentos

falsos. En lo que refiere al uso indebido de los bienes de la compañía, manifestó que hizo uso de la sala de velación y el aire acondicionado, sin el permiso de la empresa, ingresando de manera clandestina y en horarios no laborales. En cuanto al uso de documentación falsa, se constató *"que hay un tercero, que es con el que él contrató, el cual había llegado a la contabilidad con otro concepto, de servicio de restaurante, lo que llamó la atención y es por lo que se inició la investigación disciplinaria, donde se logró constatar que la persona, que nos presentaba como soporte, diciendo que era el dueño de una bóveda, y en efecto no era ningún dueño de bóveda, lo que se verificó cuando se le recibió una versión libre"*.

A folio 112 del expediente, se observa copia de un documento suscrito por el demandante y Juan Sebastián Muñoz Castro, en el que este último como propietario de una bóveda, la otorga a título de arrendamiento a Arnulfo Medina, para sepultar a la señora Celia Medina de Medina, por un valor de \$300.000, por espacio de 4 años, documento en el que fueron reconocidas las firmas de los contratantes ante notario. En el folio 113, aparece una constancia del administrador parroquial de María Auxiliadora de Fortalecillas -Neiva, en la que se indica que *"los restos mortales de Celia Medina de Medina, reposan en tierra en el cementerio parroquial de maría auxiliadora de Fortalecillas..."*. Ahora, a folio 111 se puede ver un, documento titulado *"declaración voluntaria como prueba anticipada proceso disciplinario contra Arnulfo Medina Medina"*, la cual fue rendida por el señor Juan Sebastián Muñoz Castro, a quien se le preguntó si había suscrito un contrato de arrendamiento de bóveda en el cementerio de Fortalecillas con Arnulfo Medina, a lo que respondió, *"Él me pidió que le firmara algo, no se si es eso"*, además de que indicó que por ese favor no recibió nada a cambio y negó ser propietario de bóvedas.

A folio 110 se encuentra la diligencia de descargos, absuelta por Arnulfo Medina Medina, por el hecho de cargar al plan exequial del que era beneficiario, el concepto de inhumación de su señora madre, cuando ese gasto ya había sido saldado en la parroquia en Fortalecillas por su empleador. En esa diligencia el actor aseguró que tiene derecho a una bóveda como afiliado, y compara su situación al caso de otras sectas religiosas, distintas al credo católico, en cuyos casos se paga la misa, aun cuando no se realiza esa ceremonia.

Al analizar de manera conjunta las pruebas, se encuentra probado que, la demandada ofrece de manera gratuita, los servicios exequiales a todos los empleados de la compañía, beneficio que se extiende hasta los familiares más cercanos del trabajador, en virtud de esa prerrogativa, ante el fallecimiento de la mamá del demandante, Los Olivos Emcofun, asumió el pago de los gastos que implican las exequias, lo cual incluyó la inhumación en tierra de la señora Celia Medina.

En otras palabras, la fuente de la obligación, emerge por la mera liberalidad del empleador de prestar los servicios exequiales a sus trabajadores, cumplida ella, era obligación del demandante probar que, además de la inhumación, contaba con un beneficio extra con fundamento en una misma causa. Sin embargo, y por el contrario, lo que sí se acreditó en el proceso, es que la demandada cumplió con una carga auto impuesta, y el demandante en claro abuso del derecho, de manera maliciosa, buscó recibir un dinero extra, con ocasión al entierro del cuerpo de su progenitora.

Lo anterior sin duda, permite a la Sala establecer que Arnulfo Medina Medina desplegó las conductas instituidas en los numerales 1 y 4 del parágrafo del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo (fl. 177), referente a "*La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa*" y la de "*Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas*", las cuales están catalogadas como una falta grave, que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Ahora, en cuanto a la garantía del derecho de defensa y contradicción, se tiene que al actor se le escuchó en diligencia de descargos el 5 de noviembre de 2015, y la carta de terminación del contrato de trabajo de esta misma fecha, expuso con claridad, los hechos y las normas imputadas como infringidas por el trabajador (fls. 20 y 21), lo que fue probado por la demandada en el presente proceso, de conformidad con las exigencias de la jurisprudencia, tanto de la Sala Laboral de La Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional¹

¹ Sentencia CSJ SL2351-2020 radicación 53676 M.P. Omar Ángel Mejía Amador y Sentencia SU-449 del 15 de octubre de 2020, Corte Constitucional.

Ahora, además de lo ya estudiado, en la carta de terminación del contrato de trabajo, se endilgó al actor, haber hecho uso de una sala de velaciones y el aire acondicionado de ese recinto, para dormir en horas fuera de su jornada laboral, y sin autorización; hecho que si bien, no es de una gravedad tal, que implique una falta grave constitutiva de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, no obstante, aunado al actuar malicioso, en el que incurrió para obtener un provecho indebido, del plan exequial ofrecido por el empleador, se establece una total falta de disciplina del trabajador, por lo que se concluye acertada la decisión tomada en primera instancia, en cuanto a que se probó con suficiencia por parte de la demandada, la justa causa para terminar el contrato de trabajo al actor.

TRABAJO SUPLEMENTARIO

En lo que respecta al trabajo suplementario u horas extras, corresponde tener en cuenta que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfática al indicar que la prueba para demostrarlo debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no permite duda alguna en su existencia, al punto que el juzgador no puede hacer cálculos ni suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas.

De esta forma lo señaló en sentencia del 22 de junio de 2016, radicado 45.931, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, en donde sobre el particular indicó:

"Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. ..."

Bajo tal derrotero, importa a la Sala precisar que con sujeción a lo normado en el artículo 167 del Código General del Proceso, la carga de la prueba para demostrar la prestación del servicio en jornada superior a la máxima legal establecida en el artículo 161 del C.S.T. recae sobre el propio demandante; pero para ello, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial sentada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la prueba debe permitir identificar en forma clara el número de

horas extras efectivamente laboradas en sus diferentes modalidades, pues solo así se puede entrar a determinar el valor a pagar.

En el presente caso, no existe prueba documental ni testimonial alguna, de la que se pueda establecer trabajo por parte del actor, en exceso a la jornada máxima legal, o con derecho a recargo, por lo que no hay manera de establecer y liquidar esta pretensión.

En el mismo sentido, en lo que respecta a la pretensión del pago de unos viáticos insolutos, solamente el testigo Porfirio Quimbaya, quien trabajó para la demandada hasta el año 2011, en ejercicio del mismo cargo del actor, aseguró que la empresa *"en un tiempo pagaba viáticos y después la administración cambió la forma de liquidarlos y lo pagaba en un porcentaje en los traslados. Se pagaba en los servicios particulares, que eran de los que no estaban afiliados a la empresa como tal, y de los afiliados no nos pagaban viáticos, fuera el viaje a donde se hiciera, se reconocía un auxilio de alimentación y horas extras, pero viáticos como tal, no"*.

Al igual de lo que se dio con la pretensión de pago de trabajo suplementario, no existe un solo medio de prueba, en el que se establezca la salida del demandante, a un lugar distinto de la sede o el domicilio contractual, en la que se hubiera visto en la necesidad de sufragar gastos extra, y que no estuviera en la obligación de soportar.

Finalmente, en cuanto a la pretensión de pago de salarios y prestaciones que se causaran mientras el demandante estuvo cesante, se advierte que tal pedimento se despacha de manera negativa, pues no se probó en el proceso fuero alguno del que se desprenda la obligación de ordenar un reintegro.

Así las cosas, ningún reproche merece a la Sala la determinación a la que llegó el operador judicial de primer grado, por lo que se impone necesario confirmar la sentencia consultada.

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia, toda vez que el estudio se hizo en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, el 22 de abril de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por **ARNULFO MEDINA MEDINA** en contra de **LOS OLIVOS EMCOFUN LTDA** de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - COSTAS. Sin lugar a condena en costas en esta instancia, toda vez que el estudio se hizo en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada


ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada


EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado