

RV: REPOSICION CONTRA AUTO QUE RECHAZA DDA (2022-141)

Juzgado 41 Circuito Laboral - Bogotá - Bogotá D.C. <j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 17/05/2023 15:48

Para: Gustavo Adolfo Gallo Morantes <ggallom@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Mauricio Fernando Garcia Rojas <mgarciaro@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Josue Daniel Martinez Camargo <jmartinec@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (4 MB)

6- REPOSICION CONTRA AUTO QUE RECHAZA.pdf;

De: LENECA ABOGADOS - Notificaciones <notificaciones.leneca@gmail.com>

Enviado: miércoles, 17 de mayo de 2023 15:11

Para: Juzgado 41 Circuito Laboral - Bogotá - Bogotá D.C. <j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: REPOSICION CONTRA AUTO QUE RECHAZA DDA (2022-141)

17 de mayo de 2023.

Remito RECURSO DE REPOSICION contra auto que RECHAZA DEMANDA:

Demanda Ordinario Laboral de Primera Instancia

De: **SERGIO TUNJANO GOMEZ**

Contra: **TECNIK LTDA Y CARLOS JULIO GALAN FAJARDO**

RAD. **2022-141**

Gracias,

CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA

Notificaciones Leneca Abogados

Cel: 318 692 5709

Whatsapp: 310 793 8833

Notificaciones.Leneca@gmail.com

Leneca.com



Información Confidencial de la reserva del Abogado.

17 de mayo de 2023

Señor

JUEZ 41 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

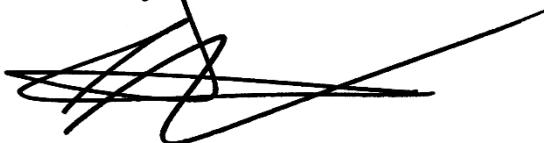
REF: Demanda Ordinario Laboral de Primera Instancia
De: **SERGIO TUNJANO GOMEZ**
Contra: **TECNIK LTDA Y CARLOS JULIO GALAN FAJARDO**
RAD. 2022-141

CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado de **SERGIO TUNJANO GOMEZ**, me permito presentar **RECURSO DE REPOSICION** y en subsidio de **APELACION** contra el auto que rechaza la demanda, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Que la subsanación sí se radico en el Juzgado con fecha 2 de junio de 2022. (adjunto prueba)

Por lo anterior solicito se tenga en cuenta la subsanación y se estudie la admisión de la demanda.

Del señor juez,



CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA
C.C. 80.211.681 | T.P. 194.439 del C.S. de la J.





subsanción demanda (2022-141)

1 mensaje

LENECA ABOGADOS -

2 de junio de 2022,

Notificaciones <notificaciones.leneca@gmail.com>

09:54

Para: j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

CC: contador@technik.com.co

2 de junio de 2022.

Remito SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA:

Demanda Ordinario Laboral de Primera Instancia

De: **SERGIO TUNJANO GOMEZ**

Contra: **TECNIK LTDA Y CARLOS JULIO GALAN FAJARDO**

RAD. 2022-141

Correo copiado a: contador@technik.com.co

Gracias,

CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA

Notificaciones Leneca Abogados

Cel: 318 692 5709

Whatsapp: 310 793 8833

Notificaciones.Leneca@gmail.com

Leneca.com



Información Confidencial de la reserva del Abogado.

 **4- SUBSANACION DEMANDA.pdf**
3632K

2 de junio de 2022.

Señor

JUEZ 41 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: Demanda Ordinario Laboral de Primera Instancia
De: **SERGIO TUNJANO GOMEZ**
Contra: **TECNIK LTDA Y CARLOS JULIO GALAN FAJARDO**
RAD. 2022-141

CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado de **SERGIO TUNJANO GOMEZ**, me permito **SUBSANAR LA DEMANDA**, para lo cual remito lo siguiente:

1. Remito poder conferido, con el soporte del mensaje enviado por el demandante a mi correo electrónico.
2. Se remite como prueba documental en imagen legible:
 - 1) Contrato de trabajo.

En estos términos subsano la demanda.

Del señor juez,



CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA
C.C. 80.211.681 | T.P. 194.439 del C.S. de la J.



17676616

minerva

10-10

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE DEL EMPLEADOR TECNIK LTDA	DIRECCION DEL EMPLEADOR CARRERA 53 No 17 - 78
NOMBRE DEL TRABAJADOR SERGIO TUNJANO GOMEZ	DIRECCION DEL TRABAJADOR CALLE 8 SUR No 6 - 40
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD BOGOTÁ D.C., MARZO 16 DE 1985, COLOMBIANO	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR OPERARIO AUXILIAR
SALARIO \$ 461.500 CUATROCIENTOS SESENTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE	FECHA DE INICIACION DE LABORES OCTUBRE 1 DE 2008
PERIODOS DE PAGO QUINCENALES	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR BOGOTÁ D.C.
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES CARRERA 53 No 17 - 78	VENCE EL DIA DICIEMBRE 19 DE 2008
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO (Anotar el convenido inferior a un año) DOS (2) MESES y DIECIOCHO (18) DÍAS	

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96.

TERCERA: DURACION DEL CONTRATO. El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior de un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos adicionales al inicial, iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente. **Vacaciones y Prima de Servicios.** En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 C.S.T., modificado por el artículo 3 de la ley 50/90, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos y horarios que señale el EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 167 ibidem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Las partes acuerdan un periodo de prueba de **TREINTA (30)** días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. Durante este periodo, tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Art. 80 del C.S.T., modificado por el artículo 7 del Decreto 617/54. En caso de prórrogas, se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 78 del C.S.T., modificado por el Art. 7º de la Ley 50/90, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

OCTAVA: INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen, salvo a) en el evento que la invención haya sido realizada por el TRABAJADOR contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. b) Cuando el trabajador no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este último evento, el trabajador tendrá derecho a una compensación que se fijará por un tribunal de arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

NOVENA: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

DECIMA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.

DECIMA PRIMERA: DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

DECIMA SEGUNDA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en éste acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

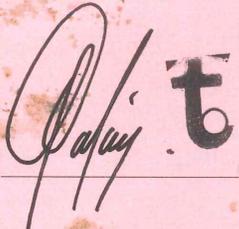
CIUDAD: BOGOTÁ D.C.	FECHA: OCTUBRE 1 DE 2008
-------------------------------	------------------------------------

LEGIS

Todos los
derechos
Reservados



CLAUSULA ADICIONAL: El trabajador Sergio Tunjano Gomez, identificado con la cédula de ciudadanía No 80.831.886 de Bogotá D.C., autoriza a la empresa Tecnik Ltda a que le descuenten del valor de su salario los valores de las mercancías, materias primas, maquinaria o elementos de trabajo que se pierdan por culpa del trabajador.

EL EMPLEADOR  **tecnik ltda.**
 C.C. ó NIT. _____

EL TRABAJADOR SERGIO TUNJANO G.
 C.C. Nº 80.831.886 BTA.

TESTIGO _____
 C.C. Nº _____

TESTIGO _____
 C.C. Nº _____

NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectuó la modificación.

Las partes pueden pactar cláusulas adicionales o diferentes en el espacio indicado. Estas cláusulas pueden referirse, entre otros, a los siguientes aspectos:

- 1. Turnos de trabajo sucesivos:** Es una jornada especial creada por la ley 50/90 y ampliada por la ley 789/02, para actividades sin solución de continuidad. Comprende una jornada de treinta y seis (36) horas semanales. Para este evento se puede emplear la siguiente cláusula: "Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará en turnos de trabajo sucesivos que no excedan de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. Para estos turnos no habrá lugar al pago de recargo nocturno ni de remuneración especial por dominicales o festivos; pero el salario siempre corresponderá a la jornada ordinaria de trabajo. Por cada turno en dominical o festivo, EL TRABAJADOR tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. Esta cláusula deroga y reemplaza la cláusula TERCERA del presente contrato".
- 2. Jornada de trabajo flexible:** Es una jornada especial creada por el art. 51 de la ley 789/02, que permite la distribución de la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas como máximo en seis (6) días a la semana, en turnos diarios flexibles, que pueden ser diferentes. Para la implementación de esta jornada se deben adicionalmente, modificar las condiciones de remuneración del trabajador, de tal forma que se le reconozca su salario por fracción de tiempo (hora o día). Para este evento se puede emplear la siguiente cláusula: "Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR laborará conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 51 de la ley 789/02, en una jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas durante seis (6) días a la semana, en los turnos y horarios que EL EMPLEADOR determine unilateralmente y en forma anticipada, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro (4) horas continuas, ni superior a diez (10) horas y sin que haya lugar al pago de recargos por trabajo extraordinario siempre y cuando no se exceda el promedio de las cuarenta y ocho (48) horas semanales en la jornada ordinaria de 06:00 a.m. a 10:00 p.m."
- 3. Definición de pagos no salariales:** De conformidad con la ley 50/90, es posible pactar en forma particular y especial que determinados beneficios o auxilios acordados entre las partes, no tengan carácter de salario, en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales de servicios y/o de navidad, etc. En este caso la cláusula podría quedar así: "Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes

parafiscales (diferentes a los de la Seguridad Social). Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes:

Tipo de beneficio	Cuantía
1. ...	
2. ...	

4. Valoración del salario en especie: la ley 50/90 ordena valorar expresamente en todo contrato de trabajo la parte de la remuneración que corresponda a salario en especie, para lo cual se debe elaborar la cláusula pertinente. En todo caso este concepto no puede cubrir más del 50% de la totalidad del salario o más del 30% cuando EL TRABAJADOR devengue el salario mínimo legal. La cláusula podría redactarse así:
 "El suministro de _____ se valora en \$ _____".

5. Posibilidad de pactar salario integral: A partir de la ley 50/90, es factible acordar con el TRABAJADOR un salario integral, que cubra la remuneración ordinaria y el valor correspondiente a las prestaciones, recargos y beneficios legales y extralegales a que tenga derecho, exceptuando las vacaciones y la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, caso en el cual dicho salario integral no podrá mensualmente resultar inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, mas un porcentaje adicional de por los menos un treinta por ciento (30%) que constituye el factor prestacional. Para este evento, la cláusula correspondiente podría quedar así: "SALARIO INTEGRAL: De conformidad con el numeral 2 del artículo 132 del C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la ley 50/90, el TRABAJADOR por así acordarse entre las partes, devengará a partir del ___ de ___ de 200__ un salario integral mensual de \$ ____, suma que incorpora dentro de sí el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunera y compensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno, dominical o festivo, primas de servicios legales o extralegales, cesantía e intereses, subsidios y suministros en especie y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal derivada del contrato, con excepción de las vacaciones.

25 de marzo de 2022.



Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

-REPARTO-

REF. PODER.

SERGIO TUNJANO GOMEZ identificado con cédula de ciudadanía número **80.831.886** actuando en nombre propio, comedidamente manifiesto a Usted que mediante el presente escrito **CONFIERO PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE** al Doctor CESAR LEONARDO NEMPEQUE CASTAÑEDA, Abogado en ejercicio con la cédula de ciudadanía 80.211.681 y portador de la Tarjeta Profesional No 194.439 del C.S. de la J., para que presente la demanda ordinario laboral en contra de **TECNIK LTDA**, sociedad identificada con NIT 860053840-8 y domicilio en Bogotá D.C, y en solidaridad contra la persona natural GALAN FAJARDO CARLOS JULIO mayor de edad identificado con la cedula de ciudadanía 17152201, para que se declare el contrato de trabajo entre el 1 de octubre de 2008 al 17 de agosto de 2021, y se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio sin justa causa pactado adeudándose el valor de la indemnización por despido, así como fuero descontados de mi salario sin mi autorización los conceptos denominados "Retardos y permisos", por lo cual se solicita el reintegro de dichos valores, la reliquidación de las prestaciones sociales, de mis vacaciones, y aportes al sistema de seguridad social, sanción del art 99 de la ley 50 de 1990, sanción moratoria, indexación y costas del proceso.

El apoderado queda facultado para presentar la demanda, reformarla, solicitar pruebas, recibir, retirar título judicial, reclamar título, desistir, presentar derecho de petición y/o acción de tutela, conciliar, representarme en la audiencia de conciliación del Art. 77 C.P.L., renunciar, tachar de falso, transigir, interrogar, objetar, sustituir, reasumir, interponer recursos y sustentarlos en todas las etapas del juicio y en general las consagradas en el Artículo 77 del C.G.P.

Sírvase reconocer personería al Doctor Nempeque, en los términos y para los efectos del presente poder, quien tiene como correo registrado en SIRNA del CSJ: notificaciones.leneca@gmail.com

Del señor juez, atentamente:

SERGIO TUNJANO GOMEZ
C.C. 80.831.886



Leonardo Nempeque C. <leonardonempeque@leneca.com>

Firma de contrato y poder

1 mensaje

sergio tunjano gomez <sertunjano@gmail.com>

5 de abril de 2022, 17:40

Para: "leonardonempeque@leneca.com" <leonardonempeque@leneca.com>

Buenas tardes adjunto envio documentos firmados para la demanda contra técnik y el señor carlos galan fajardo quedo atento a cualquier informacion y a ver cual es el paso a segui
Gracias

Sergio t.

2 archivos adjuntos



202204051717.pdf

641K



202204051717-1.pdf

1608K

From	Notificaciones Leneca Abogados <notificaciones.leneca@gmail.com>
Subject	subsanción demanda (2022-141)
Message ID	<66b48ae3-aa31-9779-b490-96c146fc3529@gmail.com>
Delivered on	2 Jun, 2022 at 9:54 AM
Delivered to	<j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>, <contador@tecnik.com.co>

Tracking history

- 👁 **Opened** on 6 Jun, 2022 at 7:01 PM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
- 👁 **Opened** on 6 Jun, 2022 at 4:37 PM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
- 👁 **Opened** on 2 Jun, 2022 at 10:50 AM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
- 👁 **Opened** on 2 Jun, 2022 at 10:45 AM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
- 👁 **Opened** on 2 Jun, 2022 at 10:21 AM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
- 👁 **Opened** on 2 Jun, 2022 at 9:54 AM by j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

