



## SENTENCIA LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA

(Proyecto discutido y aprobado en sala de la fecha)

<b>RADICADO</b>	27-001-31-05-002-2017-00207-01
<b>PROCESO</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>DEMANDANTE</b>	JUANA PAULINA PALACIOS CÓRDOBA
<b>DEMANDADO</b>	CONFYR IPS
<b>PROCEDENCIA</b>	JUZGADO 2° LABORAL DEL CIRCUITO DE QUIBDÓ
<b>ASUNTO.</b>	APELACIÓN DE SENTENCIA N° 077 DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 2019
<b>DECISION</b>	CONFIRMA
<b>CIUDAD Y FECHA</b>	Quibdó, Chocó, nueve (9) de septiembre de dos mil veinte (2020)

**MAGISTRADO PONENTE: Dr. JHON ROGER LÓPEZ GARTNER**

### OBJETO:

Resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, contra la sentencia de primera instancia proferida dentro del proceso de la referencia, para lo cual se ha dispuesto el trámite que reglamenta el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020.

### ANTECEDENTES:

La señora **JUANA PAULINA PALACIOS CÓRDOBA**, a través de apoderado judicial, presentó demanda en acción ordinaria laboral en contra de la **IPS CONFYR**, pretendiendo lo siguiente:

Que se declare que entre ella y la IPS CONFYR existió un contrato laboral conforme al artículo 53 Superior, y como consecuencia de ello se condene a la demandada al pago de lo adeudado por cesantías, prima de servicios, vacaciones, intereses a las cesantías, dotaciones, auxilio de transporte, indemnización por terminación unilateral del contrato y despido sin justa causa, indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, costas y agencias en derecho y se condene *ultra y extra petita*.

Los hechos que cimientan esas pretensiones, los resume la Sala así:



La señora JUANA PAULINA PALACIOS CÓRDOBA fue vinculada como AUXILIAR DE ENFERMERÍA en el Centro de Salud del Municipio de Rio Quito, corregimiento de San Isidro, durante el período comprendido entre el 10 de septiembre de 2013 y el 31 de octubre de 2015, mediante contrato laboral a término indefinido.

Como salario recibió la suma de \$800.000 mensuales.

La prestación del servicio fue personal, desarrollando actividades de tipo misional de la empresa, en forma continua, sin interrupción, en una jornada regular de 8:00 A.M. a 12:00 M, bajo la continua subordinación de la IPS CONFYR con lo cual se cumplieron los presupuestos de un contrato laboral.

A la terminación de la relación laboral, la empresa demandada no le canceló las prestaciones sociales debidas tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, ni tampoco le canceló las dotaciones ni el auxilio de transporte en los tiempos que devengó menos de dos salarios mínimos, como tampoco la indemnización por terminación unilateral del contrato y por falta de pago.

### **LAS PRUEBAS:**

Documentales:

- Poder para actuar.
- Certificado de existencia y representación legal de la demandada.

Como prueba testimonial para demostrar la subordinación, solicitó recibir las declaraciones de las siguientes personas: BENIGNA ROMAÑA PALACIOS, BALIR MARMOLEJO RAGA y ARACELIS PALACIOS PALACIOS.

Pidió el interrogatorio de parte al Representante Legal de CONFYR.

Como prueba trasladada, solicitó requerir a la demandada para que al contestar la demanda allegara el contrato firmado entre las partes en contienda por el período comprendido entre el 10 de septiembre de 2013 y el 31 de octubre de 2015.



## EL TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto interlocutorio N° 1007 del 26 de octubre de 2017, visto a folio 10, fue admitida la demanda y se ordenó la notificación y el traslado por 10 días a la parte demandada, la IPS CONFYR, tal como aconteció el 15 de febrero de 2019, según documento que obra a folio 20.

Al contestar, la apoderada judicial del extremo resistente se opuso a las pretensiones demandadas aduciendo que entre CONFYR y la demandante nunca existió contrato laboral, al punto que esa IPS jamás ha operado en el municipio de Rio Quito.

Propuso como excepción previa la de **FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA**, y pidió tener como pruebas las arrumadas al expediente, a la vez que allegó:

- Certificación expedida por la Profesional Universitaria del Referente del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Secretaría de Salud del Departamento de Chocó (Fl. 27).
- Certificación expedida por el representante legal y la Coordinadora Administrativa de CONFYR IPS (Fl. 28),
- Certificado de existencia y representación legal de CONFYR IPS (Fls. 29-34).

Por auto interlocutorio N° 184 del 11 de marzo de 2019, se tuvo por notificada y contestada la demanda y se fijó fecha para la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas de que trata el artículo 77 del CPL, la cual se llevó a cabo el 24 de abril de 2019 como consta en acta que obra a folios 36 al 37 frente y vuelto del expediente.

Finalmente, la audiencia de trámite y juzgamiento se realizó el 26 de noviembre de 2019, conforme al acta que obra a folios 45 y 46 del expediente.

## LA SENTENCIA APELADA:



El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Quibdó, en la sentencia objeto de análisis, negó las pretensiones de la demanda por no estar demostrados los elementos esenciales del contrato de trabajo dispuestos en la ley 6ª de 1945, reglamentada mediante el Decreto 2127 del mismo año.

### **LA OPUGNACIÓN:**

Como fundamentos del recurso, alegó el apoderado judicial de la demandante que no tenía conocimiento que la audiencia de pruebas se llevaría a cabo ese día y por eso no le pudo avisar a su poderdante, quien había asistido junto con los testigos a las dos que fueron aplazadas.

Afirma que la actora cuenta con las pruebas que evidencian que ella sí trabajó en CONFYR, tales como el registro del personal de la empresa y las órdenes dadas a ella por medio del Gerente de CONFYR y las funciones que desempeñaba. También cuentan con certificación que la empresa sí trabajo en Rio Quito.

Sostiene que le causa sorpresa que se haya realizado esa diligencia sin la debida notificación, lo cual impidió que compareciera con su testigo que vive en una zona rural de difícil acceso.

Manifiesta que apela esta decisión para que el Tribunal ordene que se haga la debida notificación a las partes y se re programe esta audiencia de manera que le permita notificar también a su poderdante y a sus testigos y poder así demostrar que ha existido una relación laboral entre su poderdante y la empresa CONFYR y que la empresa y su Gerente están mintiendo al decir que su poderdante no trabajó para esa empresa.

### **ALEGATOS DE LAS PARTES:**

Luego de que el Magistrado Ponente, a través de auto de trámite del 29 de julio de este año, ordenara correr los traslados para alegar de conformidad con lo establecido en el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 de 2020, ninguno de los contendores procesales hizo uso de tal derecho, tal cual se evidencia en la constancia secretarial que precede.



## CONSIDERACIONES:

**Competencia:** Ninguna discusión existe a este respecto, dado que convergen en el plenario los supuestos fácticos del artículo 15, literal B, numeral 1°, del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Problemas jurídicos:** La Sala deberá determinar, en este asunto, si la demandante demostró los elementos que estructuran un contrato de trabajo entre ella, como trabajadora, y la IPS CONFYR, como empleadora.

De ser positiva la respuesta al anterior problema jurídico, se deberá analizar si es procedente o no acceder a las pretensiones económicas de la actora, o a parte de ellas.

**Del contrato realidad:** La realidad sobre las formalidades evidenciadas en las relaciones de trabajo, hace referencia a un principio constitucional imperante en materia laboral y expresamente reconocido por el artículo 53 de la Carta Política, entendido de la siguiente forma: no importa la denominación que se le dé a la relación laboral, pues, siempre que se evidencien los elementos integrantes de la misma, ella dará lugar a que se configure un verdadero contrato realidad.

La Ley 6ª de 1945, reglamentada mediante el Decreto 2127 del mismo año,<sup>1</sup> determina de manera clara en su artículo 1º cuándo existe contrato de trabajo, al expresar:

“Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquella cierta remuneración.”

En el artículo 2º, precisó los elementos del contrato de trabajo, que son:

<sup>1</sup> Aplicable, también, a los trabajadores oficiales.



- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a este la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada y no instantánea ni simplemente ocasional.
- El salario como retribución del servicio.

El principio de la primacía de la realidad de que trata el artículo 53 Superior fue desarrollado por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares, y para los trabajadores oficiales por el artículo 3º, del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª de 1945, norma última que al respecto señala:

“ARTICULO 3o. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera.”

En virtud de este principio, así las partes fijen la calidad del vínculo, cláusulas o estipulaciones que simulen formas o instituciones jurídicas diferentes al contrato de trabajo, si por vía judicial se encuentran probados los elementos constitutivos de este, siempre primará la realidad sobre las formas.

La Corte Constitucional en la sentencia C-154 de 1997, analizó la diferencia entre el contrato de prestación de servicios y el de carácter laboral, de la siguiente manera:

“En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de



contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.”

La subordinación jurídica a la cual está sometido el trabajador es el elemento que diferencia al contrato de trabajo de otros que le sean similares. Por ello, donde exista la posibilidad de que el empleador la imponga y a la vez exista el deber jurídico del trabajador de acatar la orden, estaremos en presencia de un contrato de trabajo.

La misma Corte Constitucional, en la sentencia C-386 de 2000, expresó:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

“Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.”

De otra parte, sobre la carga probatoria en asuntos de este jaez, la Máxima Guardiana de la Carta, en la sentencia de tutela T-694 de 2010, al citar a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó:

**“CONTRATO REALIDAD Y PRUEBA QUE PRESTABA SUS SERVICIOS PERSONALES AL DEMANDADO.**



La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dispuesto en su jurisprudencia que a quien le interese instaurar una pretensión laboral con el fin de que se le reconozca un contrato realidad y se condene a su empleador al pago de los derechos laborales no cancelados, le corresponde probar al menos que le prestaba sus servicios personales al demandado. Si logra hacerlo de un modo aceptable, entonces deberá presumirse que la relación tenía todos los demás elementos de un contrato de trabajo, entre los cuales se encuentra la subordinación jurídica. Esa presunción no es de derecho y por lo tanto puede ser desvirtuada, de suerte que tan pronto se activa porque están dados los presupuestos para ello, la carga de la prueba se traslada a la parte accionada, y es a esta a la que le corresponde probar que el contrato no era de trabajo, pues los servicios se prestaban de manera independiente y autónoma. **No obstante, y en este punto es que viene al caso la jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia, la presunción sólo se debe entender derruida con ciertas especies de medios probatorios; es decir, cuando al proceso se aporten válidamente medios de prueba informativos de la realidad de la relación jurídica** (y no sólo de las formas jurídicas celebradas por las partes), que además tengan la suficiente contundencia como para conducir al juez a descartar la naturaleza laboral del vínculo. Por ejemplo, de acuerdo con jurisprudencia uniforme de la Sala de Casación Laboral, una presunción de ese género no puede entenderse eficazmente desvirtuada si demuestra que los servicios no fueron prestados en la sede o en las instalaciones del presunto empleador; que los servicios fueron prestados con la ayuda de terceros; que los instrumentos o las herramientas con las cuales el demandante prestó el servicio eran de propiedad del presunto trabajador y no del presunto empleador; que el prestador de servicios no tenía horario; que los servicios no fueron prestados con exclusividad a pesar de que así se había pactado; que el pago por los servicios no era mensual, que el pago no se registraba contablemente como pago de salarios; que las órdenes e instrucciones se le dictaban en lenguaje cortés y amable; que las remuneraciones periódicas efectuadas al prestador de servicios, recibían la denominación de honorarios, y no de salarios, entre otras. En definitiva, ninguno de esos elementos, ni aislados ni en conjunto con todos los demás que se mencionaron, podrían considerarse prueba suficiente de que el servicio se prestaba de manera independiente, autónoma y sin sometimiento a subordinación jurídica.

(...)

**PRESUNCION DE SUBORDINACIÓN-** Medios de prueba que pueden ser considerados aptos para derruirla.

En vista de lo anterior, las autoridades judiciales podrían preguntarse qué clase de medios podrían ser considerados aptos para derruir la presunción de subordinación. Y aunque es a la Corte Suprema de



Justicia, Sala de Casación Laboral, a la que le compete definir inicialmente estos puntos, conviene mencionar que en su jurisprudencia ese máximo tribunal de la justicia ordinaria ha tenido en cuenta los siguientes criterios, para definir si hubo o no subordinación jurídica: por ejemplo, ha considerado relevante establecer **si el prestador de servicios tenía el deber de asistir a reuniones programadas por la entidad; si contaba con disposición de cumplir órdenes cuando se le impartieran; si sus funciones eran similares a las del personal de planta; si la asignación de turnos al prestador de servicios y al personal de planta no se diferenciaba de manera relevante; si el prestador de servicios estaba sujeto al poder disciplinario del favorecido por sus servicios.** En definitiva, esta Sala de Revisión concluye que el Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá le violaron al actor sus derechos a la igualdad de trato, al debido proceso, a la confianza legítima y a la primacía de la realidad sobre las formas. La primera autoridad judicial, al haber desconocido que la presunción de subordinación en los procesos laborales no puede desvirtuarse sino con arreglo a medios de prueba informativos de la realidad de la relación, y no sólo de las formas que la encubren, medios que además deben imponerse sobre los demás; y la segunda autoridad, al no haber tenido en consideración en su razonamiento jurídico la presunción de subordinación a la cual se refiere el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto demuestra, en concepto de la Sala, que hubo una violación evidente de los derechos del peticionario y, en consecuencia, de acuerdo con los precedentes de esta Corte y con lo dispuesto en esta providencia, puede concederse la tutela a pesar de que el peticionario de amparo no haya intentado el recurso de casación.” (Destacados de la Sala).

Los precedentes de la Sala de Casación laboral de la CSJ a que se hace referencia la Corte Constitucional en esa providencia, son:

1.- Sentencia del 2 de agosto de 2004 (MP. Luis Javier Osorio López), Rad. 22259, que resolvió casar una sentencia en la cual se había declarado que la relación entre dos personas no era laboral, porque a juicio de la Sala de Casación se dejaron de apreciar algunos medios de prueba de cuya correcta valoración se podían extraer ***“características que son signo indicativo de subordinación o dependencia laboral, cuales son la obligación de cumplir órdenes; entre ellas el horario, como el asistir a reuniones y la disponibilidad para con el empleador”***. En el sector público, por su parte, el carácter indicativo del sometimiento a un horario es más



pronunciado. Ver, al respecto, de la misma Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, las sentencias del 17 de mayo de 2004 (MP. Luis Javier Osorio López), Rad. 22357; y del 19 de octubre de 2006 (MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez), Rad. 27371.

2.- Sentencia del 7 de julio de 2010 (MP. Camilo Tarquino Gallego), Rad. 36897. En esta sentencia, la Corte Suprema decidió casar parcialmente un fallo por no haber declarado que entre dos personas existió una relación laboral a pesar de las pruebas que indicaban lo contrario, entre las cuales mencionó la similitud entre las funciones del prestador de servicios y las del personal de planta; la asignación indiscriminada de turnos al prestador de servicios y al personal de planta y la posibilidad de abrir investigaciones disciplinarias.

Dijo:

“[n]o obstante, es claro que, en este asunto, la relación fue de carácter laboral, y que hubo subordinación jurídica, acorde con los artículos 1° de la Ley 6ª de 1945 y 1° del Decreto 2127, del mismo año. El actor prestó sus servicios en forma permanente; las labores para las cuales fue contratado también las realizaba personal de planta e, inclusive, las planillas en las que se establecían los turnos iban dirigidas, indistintamente a él y a los trabajadores vinculados a través de contrato de trabajo; le eran impartidas órdenes y, además, se le remitió comunicación (fl. 63), en la que se le planteó la posibilidad de abrirle una investigación disciplinaria; los turnos le eran asignados en la misma planilla de los trabajadores de planta; debía solicitar permiso del Jefe de Servicios Generales de la entidad para ausentarse, por lo que no es posible predicar, como lo hizo el Tribunal, que la relación fue distinta a una contractual laboral”.

Así entonces, para efectos de demostrar la relación laboral entre las partes, se requiere que el actor asuma eficientemente, como carga probatoria, la tarea de poner al descubierto los elementos esenciales de la misma, esto es: i. Que su actividad en la entidad haya sido personal; ii. Que por dicha labor haya recibido una remuneración o pago y, iii. La subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad del empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del vínculo.



Además de las exigencias legales citadas, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia; es decir, que la labor sea inherente a la entidad y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia para desentrañar de la apariencia del contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral. Todo ello con el propósito de realizar efectivamente el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

**Solución del caso:** En el caso que concita el análisis de la Sala, al auscultar la prueba documental allegada por la parte demandante y tendiente a verificar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo y la existencia de subordinación, se tiene lo siguiente:

Para demostrar la prestación del servicio de la señora JUANA PAULINA PALACIOS CÓRDOBA para la IPS CONFYR en el periodo comprendido entre el 10 de septiembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, aquella allegó, como única prueba documental, el certificado de existencia y representación legal de la empresa demandada, expedido por la Cámara de Comercio de Chocó, el cual obra a folios 7 al 9 del expediente.

La prueba testimonial solicitada y decretada, a través de la cual bien pudo demostrar la parte actora la prestación del servicio para la IPS accionada en los términos prescritos en los artículos 22 y 24 del CST, no fue tributada a la actuación dada la inasistencia de los testigos a la audiencia respectiva pese a que su señalamiento, contrario a lo aducido por el extremo pretensor, lo hizo el Despacho *a quo* en debida forma, razón por la cual la parte actora no puso al descubierto que la labor desarrollada de Enfermera Auxiliar era propia y misional de la entidad, como tampoco demostró la subordinación a la que estaba sometida en la empresa demandada.

Para la Sala no resulta admisible el argumento del recurso según el cual existió una indebida notificación del auto que citó a la audiencia en la que se emitió la



sentencia recurrida y en la que se practicarían las pruebas, puesto que la respectiva convocatoria a esa diligencia se hizo a través del auto de sustanciación N° 1492 del 8 de octubre de 2019, visto a folio 43, notificado por estado N° 139 del 10 de octubre del 2019; sea decir, con un mes y 16 días de antelación, y la asistencia a la misma del extremos demandante demuestra que ciertamente esa notificación surtió sus efectos en debida forma.

Lo anterior fuerza la confirmación de la sentencia recurrida, en tanto ni los extremos laborales solicitados ni el cumplimiento de los requisitos esenciales del contrato de trabajo en los términos de ley fueron acreditados en el expediente, incumpliendo de esta manera la parte actora con la carga probatoria que le asiste en la forma reglada en el artículo 167 del CGP, aplicable a los asuntos laborales por remisión del artículo 145 del CPL., según el cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; en consonancia con lo estatuido por el artículo 164 *ibídem* que reza: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.”*

Sirvan los anteriores razonamientos para impartirle confirmación a la decisión recurrida, sin hacer condena en costas pues su causación no aparece acreditada.

Por lo expuesto, la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia N° 077 del 26 de noviembre de 2019 proferida en este proceso por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Quibdó, conforme a las consideraciones expuestas.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia. Fenecida la misma, devuélvase el expediente al juzgado de origen.



**TERCERO: NOTIFÍQUESE** esta sentencia por estado, conforme lo ordena el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 de 2020.

**JHON ROGER LÓPEZ GARTNER<sup>2</sup>**  
Magistrado Ponente

**LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA<sup>3</sup>**  
Magistrada

**DIEGO JUAN JIMÉNEZ QUICENO<sup>4</sup>**  
Magistrado



<sup>2</sup> La firma aparece escaneada, conforme a las directrices trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura, en Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, y el Decreto Legislativo 806 de junio 4 de 2020.

<sup>3</sup> *Ibidem.*

<sup>4</sup> *Id.*