

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA - SALA
LABORAL**

M. P. LUCRECIA GAMBOA ROJAS

**ORDINARIO LABORAL de MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO contra
BRINKS DE COLOMBIA S.A.S.**

ASUNTO: Terminación unilateral del contrato de trabajo

Bucaramanga, veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Bucaramanga integrada por los magistrados LUCRECIA GAMBOA ROJAS, quien la preside, HENRY LOZADA PINILLA y HENRY OCTAVIO MORENO ORTÍZ, atendiendo lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del cuatro (4) de junio de 2020, expedido en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretado por el Gobierno Nacional en atención a la calamidad pública ocasionada por la pandemia del virus *Covid-19*; procede a resolver el **recurso de apelación interpuesto por la parte demandada** en contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga el 14 de mayo de 2019.

SENTENCIA

ANTECEDENTES

1. De las pretensiones

La señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo actuando a través de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral con el fin de que mediante sentencia judicial se reconociera la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la sociedad **BRINK'S DE COLOMBIA S.A.**, el cual inició el 23 de octubre de 1996 hasta el 11 de mayo de 2015, derivado de ello solicitó se declarara que la terminación del contrato por parte de la demandada es inconstitucional. Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a la demandada al reintegro, al pago de las acreencias laborales desde el día 11 de mayo de 2015 hasta el reintegro efectivo y costas del proceso, de forma subsidiaria solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Sustentó sus pretensiones en los siguientes hechos:

(I) Celebró un contrato de trabajo a término fijo con la empresa Brinks de Colombia Regional Bucaramanga, desde el día 23 de octubre de 1996 en el cargo de cajera, posteriormente el día 10 de julio de 1997 se modificó la modalidad del contrato a término indefinido. **(II)** El día 11 de marzo de 2015 se presentó una novedad donde supuestamente omitió el procedimiento en el conteo de un dinero. **(III)** El día 15 de abril de 2015 se realizó diligencia de descargos, de manera intempestiva, sin presencia de testigos y sin el

procedimiento establecido en la norma, violando el convenio No. 158 de la OIT y el debido proceso para el caso de procesos disciplinarios. **(IV)** Manifestó que el día 11 de mayo de 2015 la sociedad demandada a través de escrito dio por terminado el contrato de trabajo. **(V)** La sociedad demandada no le dio la oportunidad de presentar pruebas, controvertir las pruebas presentadas en su contra en la diligencia de descargos, ni la oportunidad de asistir con un compañero de trabajo sindicalizado. **(VI)** Que después de un recuento, se evidenció que el dinero nunca salió de las arcas de la empresa.

3. RÉPLICA:

La sociedad **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, actuando mediante apoderado judicial, respondió a la demanda interpuesta en su contra de la siguiente manera:

- a. **A LAS PRETENSIONES:** manifestó aceptar la declaratoria de existencia del contrato de trabajo, se opuso a las restantes pretensiones dado que la terminación del contrato se ajustó a las previsiones sobre esta materia y pese a no existir procedimiento alguno al respecto, respetando el derecho de defensa de la trabajadora.

- b. **A LOS HECHOS: (I)** Manifestó que es cierto que celebró un contrato de trabajo con la demandante dentro de los extremos temporales y las modalidades indicados en la demanda. **(II)** Que la demandante incumplió sus funciones como cajera, dentro de las que estaba la de preparar los aprovisionamientos de dinero para la entrega de valores, dado que el día 11 de marzo de 2015 se presentó un faltante de dinero por valor de \$50.000.000 correspondientes al fondo del banco BBVA. **(III)** Que el día 13 de marzo de 2015 la auxiliar de procedimiento Mayerly Jerez le comunicó a la demandante sobre la existencia de un sobrante de dinero a nombre de Helm Bank por valor de \$50.000.000 cuya fecha de procedimiento correspondía al 11 de marzo de 2015. **(IV)** Manifestó que ese día la coordinadora de Operación Interna Martha Herrera le solicitó un pedido de 16 fajos de billetes de \$50.000, para lo cual la demandante le entregó la cantidad de 26 fajos de billetes de \$50.000, ante lo cual la coordinadora le informó de un sobrante de una panela de \$50.000.000, correspondientes al banco Davivienda, para lo cual la demandante debía haber verificado en ese momento la información, pero no lo hizo. **(V)** Citó a descargos a la demandante para el día 15 de marzo de 2015, preservándole todos sus derechos, de un término prudencial, razonable y se señaló de manera clara y precisa las causas que daban lugar a la diligencia. **(VI)** Finalmente, manifestó que en la empresa no existe para el efecto de las terminaciones de contrato ningún procedimiento específico.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, Santander, en sentencia calendada al 14 de mayo de 2019, declaró que en efecto entre la señora MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO y la COMPAÑÍA BRINKS DE COLOMBIA S.A., existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 23 de octubre de 1997 al 09 de julio 1997 y la segunda a partir del 10 de julio de 1997 al 11 de mayo de 2015 a través de un contrato a término indefinido, declaró que el despido fue nulo, ilegal e inconstitucional, en consecuencia ordenó el reintegro de la trabajadora a un cargo igual o de mayor jerarquía al que ostentaba al momento de la desvinculación, junto con todos los derechos derivados del mismo. Y absolvió a la demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra por la actora.

Para arribar a esa conclusión, previamente planteó como primer problema jurídico, si resultaba viable aplicar los cánones constitucionales señalados por la demandante, a fin de ordenar el reintegro de la trabajadora demandante al cargo que venía desempeñando en la sociedad demandada. Y de manera subsidiaria, si se debe aplicar los cánones legales.

En ese orden de ideas, concluyó de la prueba testimonial, que la sociedad demandada aplicó la responsabilidad objetiva, en el sentido que como la demandante era la responsable de la bóveda es absolutamente responsable objetivo todas las veces, empero no hay un error que ese encuentre probado, en consecuencia al existir duda en los hechos invocados para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo la misma se debe aplicar a favor de la trabajadora, máxime que no se causó un perjuicio a la demandada.

Seguidamente, planteó como segundo punto de análisis el rol de los derechos humanos a fin de construir la prueba del despido, se pregunta *“¿De dónde se construyó la carta de despido? entonces se deduce que todo devino del acta de descargos”*.

Tras analizar lo dispuesto en el art. 33 de la Constitución Política de Colombia, arguyó que nadie está obligado a declarar contra sí mismo, por lo tanto el empleador conforme a la potestad o el poder subordinante establecido en el artículo 1º del CST., no puede adelantar una diligencia de descargos, imputar un cargo a la trabajadora sin la presencia de otro trabajador para que no se vea intimidada, señalando que normalmente debería ser sindicalista, y como quiera que la legislación interna no dice nada respecto del procedimiento a seguir para dar por terminado el contrato de trabajo, debemos remitirnos a las normas internacionales, como lo es la Recomendación 156 que depende de un tratado internacional que se aplica conforme al bloque de constitucionalidad siempre que no se oponga a las leyes sociales y principios comunes.

Luego en el caso en concreto, el empleador aplicó el poder subordinante a través de una carta de terminación que se encontraba ajustada a un acta de descargos, la cual es vulneradora del derecho al debido proceso, dado que no se le dio la oportunidad a la trabajadora de acudir a la diligencia de descargos junto con un compañero y conforme al procedimiento sancionatorio estudiado en la sentencia C-593 de 2014 y C-214 sin precisar año.

Conforme a lo anterior, adujo que se encuentra evidenciado la vulneración de los derechos humanos, razón por la cual hay lugar a ordenar el reintegro junto con las consecuencias que de ello se deriva y no hay lugar a estudiar las pretensiones subsidiarias.

RECURSO DE ALZADA

El apoderado judicial de la parte demandada, por no encontrarse conforme con la decisión de instancia interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:

Manifestó que el A-quo vulneró su derecho fundamental del debido proceso al romper con los principios fundamentales de imparcialidad e impartibilidad, al no permitirse que los declarantes se expresaran con la suficiente claridad y espontaneidad sobre los hechos de la demanda, dado que fueron interrumpidos de manera repetida por el señor Juez.

Aunado a que los testimonios como fueron recibidos se reseñaron por el juzgado, de manera que se señalan hechos o modalidades de hechos que no fueron dichos por los declarantes.

De otra parte, señala que modificó sustancialmente el problema jurídico, dado que estudió si el dinero salió o no de la esfera de la empresa, y no, si los errores administrativos ocurrieron por parte de la demandante, por lo que el Juez concluyó que todo se trató de una responsabilidad objetiva, cuando en realidad fue una responsabilidad subjetiva, toda vez que el manejo de los dineros de la bóveda estaba a cargo de la demandante, porque ella fue quien sacó esos dineros para procesamiento posterior conforme a sus funciones, luego no se puede minimizar el hecho como lo ha hecho el juzgador, sino debe entenderse en su integridad y dentro del contexto de una empresa que está dedicada al manejo de dinero o un patrimonio en billetes pertenecientes a terceros o los que por delegación del banco de la República debe manejar.

Además, el A-quo dio por probado lo que no está, cuando a partir de un argumento que no venía al caso concluye que hubo intimidaciones a la demandante en el momento de la recepción de los descargos. Se habla que hubo parcialidad de la empresa, sin que exista prueba de ello, también citó dos sentencia de la Corte Constitucional, las cuales se hace fuera de contexto.

Finalmente, el Juez hizo referencia a la Recomendación 156 de la OIT y no al convenio, que no tiene nada que ver con este tema, porque se refiere al medio ambiente del trabajo, luego el reintegro como fue decidido, no está establecido en la regulación colombiana, además la citación a descargos se hizo en debida forma, estuvo presidida de un informe a la hoy demandante, desde ese informe ella empieza aceptar que tuvo negligencia en el manejo de esta situación.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

- LA PARTE DEMANDANTE

El mandatario judicial de la demandante recorrió el traslado para alegar solicitando la confirmatoria de la decisión de primer grado. En sustento, indicó que a la señora MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO le fue vulnerado su derecho fundamental a un debido proceso en la diligencia de descargos celebrada el día 15 de abril de 2015, conforme se acredita en la documental obrante al plenario y del interrogatorio de parte rendido por ésta. Citó las sentencias C-299 de 1998 y C-593 del 2014 de la Corte Constitucional, y el Convenio 158 de la OIT ratificado por Colombia y advirtió que a la demandante *“no se le tuvo en cuenta que pudo habersele asesorado por un abogado, podría decirse que podía estar acompañada de compañeros de trabajo que no hicieran parte de la administración de la empresa, se le negó el derecho a contradecir pruebas, incluso a apelar una segunda instancia, no se le advirtió que tenía derecho a guardar silencio y que tenía derecho a no auto incriminarse, que no se le llamó a diligencia de descargos con inmediatez, sino 35 días después”*.

CONSIDERACIONES

Siguiendo los lineamientos del recurso de apelación y las directrices del artículo 66ª del C.P.L., deberá la Sala examinar si erró el A quo al declarar que la terminación del contrato

de trabajo fue ilegal e inconstitucional y en consecuencia ordenar el reintegro de la trabajadora demandante al cargo de igual o superior jerarquía que venía ocupando en la sociedad demandada.

TÉSIS:

Efectuado el análisis que en derecho corresponde la SALA REVOCARÁ la sentencia de primer grado. No hay lugar a ordenar el reintegro que se procura en esta causa judicial, por cuanto no se vulneró el derecho al debido proceso de la demandante, la misma suerte ocurre frente a la pretensión subsidiaria relacionada con el pago de la indemnización por despido injusto, pues se demostró la justa causa de despido.

PREMISAS JURÍDICAS:

Para empezar, importante resulta recordar, que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso conforme lo establece el art. 164 del C.G. del P., incumbe a las partes probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que estas persiguen, dejando a salvo claro está los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas, pues es evidente que éstas no requieren de prueba según voces del inciso 4° del precepto en mención.

Además, en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del C.P.T y de la S.S., en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, y si bien, el artículo 60 ibídem, les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas¹.

Dilucidado lo anterior, procede destacar los hechos exentos de debate por estar documentados, así:

- Que la demandante inicialmente fue vinculada laboralmente por la demandada Compañía Brinks de Colombia S.A., mediante un contrato a término fijo desde el 23 de octubre de 1996 al 09 de julio de 1997 y posteriormente a término indefinido desde el 10 de julio de 1997 al 11 de mayo de 2015.
- Que el día 15 de abril de 2015 se adelantó diligencia de descargos en contra de la demandante.
- Que el contrato de trabajo fue terminado unilateralmente por la demandada el día 11 de mayo de 2015.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DEBIDO PROCESO

Al respecto, debe recordar esta Corporación, que el contrato de trabajo se celebra con el fin de establecer una relación laboral que nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo, pues desde

¹ Ver sentencia CSJ SL16367-2014 Radicación No. 36179 22 de octubre de 2014, M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.

Ahora, importa destacar que, frente al tema de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, de tiempo atrás, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al empleador corresponde probar la justificación del mismo, si pretende exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato. Pues habiendo cumplido la actora la carga probatoria que le incumbe, se debe analizar si el despido se sujetó a los requisitos de forma y de fondo que lo justifiquen.

A su vez, el párrafo del artículo 62 y el art. 66 del C.S.T., exigen a quien termine unilateralmente un contrato de trabajo, señalar a la otra parte, “en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación”, ya que “posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”²

Ahora bien, importa destacar que, en Sentencia C-299 de 1998, la Corte Constitucional declaró **“EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.”**. Luego, en sentencia T-800 de 2002, tras memorar dos anteriores pronunciamientos, concluyó: *“En tal sentido, entiende esta Sala que ese requisito se refiere no sólo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la Sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, es aplicable a los contratos laborales”*.

Sin embargo, como lo recuerda y lo reitera la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia 33394 de 15 de febrero de 2011, *“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub júdice”*³.

Conforme de lo anterior, puede decirse que por no tratarse el despido de una sanción disciplinaria, éste no está condicionado al agotamiento de un procedimiento previo salvo que así se hubiese establecido de manera extralegal, en pacto colectivo o reglamento interno de trabajo.

CASO CONCRETO

Señala la parte demandante, que el despido es injusto, ilegal e inconstitucional porque la sociedad demandada, previo a ello, no cumplió el procedimiento mediante el cual se le

² CSJ., Cas. Lab. Sent. en sentencia del 30 de agosto de 2005 (rad. 23840) reiterada en sentencia SL5374 del 09 de diciembre de 2019

³ Sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, Sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras.

garantiza el derecho de defensa, como lo es, manifestar a la trabajadora que debía asistir a la diligencia de descargos con un compañero de trabajo o un abogado, oportunidad de controvertir las pruebas de cargo y a guardar silencio; por su parte el recurrente manifiesta que dentro de la empresa no existe norma específica alguna que establezca el procedimiento previo para dar por terminado el contrato de trabajo como tampoco está establecido en la regulación colombiana, en todo caso, siempre respetó los derechos de la trabajadora.

Al respecto, debe advertir esta Corporación que en el presente caso, la entidad demandada no estaba en la obligación de adelantar ningún procedimiento previo al despido, distinto del que se realizó, pues, de un lado, las partes no acordaron extralegalmente que para la terminación del contrato de trabajo debía acudirse delantadamente a un procedimiento especial, y, de otro, porque tal y como lo afirma la Jurisprudencia, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador no es una sanción disciplinaria, en donde el empleador se encuentre obligado a seguir un procedimiento previo, salvo como ya se señaló se haya pactado extralegalmente en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo, Convención Colectiva, etc.

Sobre el caso, la jurisprudencia Constitucional, ha sido uniforme al apuntar que la decisión del despido no puede ser considerada en sí misma como una sanción disciplinaria, en donde el empleador se encuentre obligado a seguir un procedimiento previo.

En efecto en sentencia T-075A de 2011, la Alta Corporación señaló:

“Cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen. Por consiguiente, si existe controversia frente a los motivos y las razones que generaron el despido, por regla general, se deberá acudir a la jurisdicción laboral que es la competente para dilucidar estos conflictos.”

Asimismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que la validez y eficacia del despido si está sujeta a que previamente por lo menos el trabajador conozca los motivos por los cuales con posterioridad es objeto de terminación su contrato de trabajo, pues:

“... para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el

empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.”⁴

En ese orden de ideas, a lo sumo la trabajadora debe conocer los motivos del despido antes del finiquito laboral, y según las pruebas del proceso, en especial de la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 11 de mayo de 2015 visible a folio 63, donde se advierte de la simple lectura a la misma, de manera clara e inequívoca que la empresa demandada expuso los motivos o hechos en específicos fundamento de su decisión.

Ahora, no puede decirse que por los hechos y de los cuales da cuenta la carta de terminación del contrato ninguna oportunidad se brindó a la parte demandante para que rindiera los descargos correspondientes. Pues al consultar los distintos medios de convicción, la Corporación pudo constatar que el 14 de abril de 2015 –fl. 93-, la demandante fue citada a descargos por los hechos ocurridos los días 11 y 13 de marzo de 2015 y que la demandante al rendir las exculpaciones correspondientes, el día 15 de abril de 2015, manifestó los motivos de su defensa.

Se advierte que la trabajadora tuvo la oportunidad razonable para dar la versión de lo sucedido, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la fecha de los hechos 11 y 13 de marzo de 2015, de la diligencia de descargos -15 de abril de 2015- y la fecha de notificación de la carta de despido, 11 de mayo de 2015. Máxime que en la forma como ocurrieron los hechos, la trabajadora siempre estuvo enterada de la situación, tal y como así lo manifestó en el interrogatorio de parte, *“la fecha de la falta es el 11 de marzo de 2015, la fecha de los descargos 15 de abril de 2015 y la fecha de despido el 11 de mayo de 2015, que yo recuerde la carta decía que me citaban a diligencia de descargos, a tal hora y tal día. Yo sabía para que me llamaban”*.

De lo anterior, se concluye que a la actora no se le vulneró el derecho defensa, en razón a que, conforme a la situación fáctica establecida, el empleador actuó de forma razonable ante la ocurrencia de los hechos constitutivos de la justa causa, de tal manera que la trabajadora, conocedora directamente de los hechos que podían dar lugar a la justa causa de despido, tuvo la oportunidad de dar su versión de lo sucedido.

Ahora, la parte demandante señala que al no existir norma interna aplicable, debemos acudir al Convenio 158 de la OIT, conocido como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, en el que según el apoderado se indica, que debe dársele al trabajador la oportunidad de defenderse en la diligencia de descargos, dado que le fueron vulnerados derechos constitucionales como lo es controvertir los cargos, las pruebas, como ser asistida por un abogado o un compañero de trabajo, criterio que fue acogido por el *A-quo*.

Respecto a la aplicación del Convenio 158 de la OIT, debe señalarse que el mismo no se encuentra ratificado por Colombia, por lo que carece de fuerza normativa y, por tanto, para los Jueces laborales solo sería de aplicación supletoria, en la medida que no se oponga a las leyes sociales nacionales, hipótesis que no se cumple, toda vez que lo establecido en dicho convenio no es armónico ideológicamente con el derecho laboral

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, SL154245 del 5 de noviembre de 2014, reiterada en sentencia SL1444 de 2018.

colombiano, pues en aquel se habla de una estabilidad laboral propia o absoluta al disponer en su artículo 4, que sólo se podrá terminar el contrato de trabajo en el evento que exista causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, mientras que en el derecho colombiano, se habla de una estabilidad laboral impropia o relativa, dado que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador, tal y como lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterados pronunciamientos, como lo son la sentencia SL4893 de 2019 que reiteró lo dicho en sentencia SL10106-2014 y esta a su vez lo dicho en sentencia SL 30, ene, 2013, rad. 38272, en la que estableció:

“En lo que atañe al Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, Nro. 158 (1982) de la OIT, que según el recurrente debe tenerse en cuenta en este caso como norma de aplicación supletoria, en particular su artículo 7º, que señala que “[N]o deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”, la Sala puntualiza:

1. Según los artículos 53, inciso 4º y 93 de la Carta, los convenios internacionales del trabajo “hacen parte de la legislación interna”, o “prevalecen en el orden interno” siempre y cuando cumplan la condición de haber sido ratificados por el estado colombiano⁵. Mientras no lo sean, no se consideran normas principales dentro del orden jurídico interno. Como bien lo asevera el recurrente, el Convenio 158 de la OIT no está ratificado por Colombia y por tanto no es norma principal. Ante lo anterior, la Sala analizará si –como lo afirma el censor-, dicho instrumento puede fungir como norma supletoria.

2. El artículo 19 del CST ordena que cuando no exista “norma”⁶ que regule exactamente el caso controvertido, habrá de recurrirse a la aplicación de normas supletorias. Es decir, los casos deben resolverse, prevalentemente, con normas principales, cuando ellas existan. Más si no hubiere norma principal que regule exactamente el caso, o existiendo ésta el caso posea aspectos que ella no alcanza a regular totalmente, el juez ha de recurrir a la aplicación de normas supletorias. Las normas supletorias o suplementarias son, por ende, subsidiarias; es decir, son llamadas a suplir la carencia total o parcial de regulación principal y, en consecuencia, no pueden sustituir a las normas vigentes principales, existentes en el ordenamiento jurídico, que regulen un caso. El mencionado artículo 19 del CST señala como normas supletorias aquellas normas vigentes en el ordenamiento que regulen casos o materias semejantes (analogía), los principios que se derivan de esa codificación, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina y los principios del derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo. Pero

⁵ La Corte Constitucional, en la sentencia C-401 de 2005, establece claramente que los convenios de la OIT, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna y serán integrantes del bloque de la constitucionalidad, cuando esa alta corte así lo determine, caso por caso.

⁶ Nótese que el artículo 19 CST utiliza la palabra “norma”, expresión que abarca no solamente la ley en sentido clásico, sino cualquier precepto jurídico, sea de origen estatal, particular o mixto, tales como las normas constitucionales, las legales, las reglamentarias, las administrativas, las contenidas en convenciones o pactos colectivos, en laudos arbitrales, en el reglamento interno de trabajo, etc.

también incluye en la enumeración a los convenios y recomendaciones adoptadas por la OIT en sus conferencias internacionales. En el contexto del artículo 19, acompañado con los principios y reglas de la Constitución de 1991, la Corte Suprema de Justicia entiende que los convenios de la OIT señalados en este precepto no son otros que aquellos instrumentos no ratificados, ya que los que están ratificados –según los cánones 53 y 93 superiores- son parte de la legislación interna o prevalecen en ella y, por tanto, son normas principales y no supletorias⁷.

3. Ahora bien, por regla general, el juez tiene siempre el deber de fallar de forma integral y no puede rehusarse a hacerlo bajo el pretexto de “silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley”⁸. Es decir, cuando el juez encuentre lagunas o vacíos normativos, por ausencia de norma principal que regule el caso, o por insuficiencia de la que exista, deberá recurrir a las fuentes supletorias. Es de esta manera como un convenio de la OIT no ratificado por el Estado colombiano puede fungir como norma subsidiaria o supletoria. O sea, tal convenio únicamente sería aplicable en ausencia, o ante insuficiencia, de una norma principal vigente, exactamente idónea para subsumir al caso controvertido, y además cuando sea ese instrumento internacional el que, comparativamente con otras fuentes supletorias, ofrezca una regulación más específica y favorable.

4. Pero, aparte de contener regulaciones de las que adolezca la normativa principal vigente, para poder ser aplicados como normas subsidiarias los convenios de la OIT no ratificados deben reunir una segunda condición, según las voces del citado artículo 19 del CST: deben ser funcionales al sistema normativo laboral colombiano. Utilizando la expresión literal del legislador, esos convenios no ratificados solamente podrán fungir como normas de aplicación supletoria “en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país”. Con otras palabras, el convenio no ratificado debe armonizar axiológica o ideológicamente con el sistema jurídico laboral colombiano.

5. Aún en la hipótesis de que no existieran normas principales exactamente aplicables al caso controvertido, tampoco se abriría la posibilidad de aplicar el Convenio 158 de la OIT como norma supletoria en Colombia, pues dicho instrumento no está en concordancia con “las leyes sociales del país”. O sea, no es afín axiológicamente con el ordenamiento. En efecto, dicho instrumento es funcional para sistemas laborales caracterizados por una estabilidad llamada por algunos doctrinantes como propia y que consiste en que el trabajador únicamente puede ser despedido por su empleador con fundamento en una justa causa. Así, el artículo 4º del mencionado convenio –precepto no mencionado por el recurrente-, impide al empleador terminar el contrato celebrado con el trabajador, “a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”, excepto cuando “no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. El procedimiento que entroniza el convenio en su artículo 7º -aducido por la censura como parte de la proposición jurídica del cargo-, es concordante con el ya transcrito precepto contenido en el artículo 4º.

En contraste, el régimen laboral colombiano –tanto en el sector particular como en el público-, opta en general por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, que consiste en que el empleador privado u oficial puede dar por terminado el

⁷ La Corte Constitucional, en la referida sentencia C-401 de 2005 expresa: “(...) de ninguna manera los convenios internacionales del trabajo pueden ser considerados simplemente como parámetros supletorios en el ordenamiento laboral. Independientemente de la definición acerca de cuáles son los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad, es claro que todos forman parte de la legislación interna, lo que significa que no pueden ser relegados, por regla general, a parámetros supletorios de interpretación ante vacíos normativos en el orden legal”

⁸ L.153/1887, Art. 48.

contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador (salvo situaciones de estabilidad reforzada).

En todo caso y en gracia de discusión se aplicara lo dispuesto en el Convenio 158, se advierte que de la lectura del mismo, nada se señala que el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, deba citar al trabajador a diligencia de descargos en compañía de otro trabajador, como erradamente lo señaló el Juez de primera instancia; En efecto el artículo 7, consagra:

“Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta

Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Finalmente, se advierte que el *Juez de Primera Instancia*, hizo referencia a dos sentencias de la Corte Constitucional, una de la cuales no fue precisada en su año de expedición; respecto de la sentencia C-593 de 2014 desacierta en la interpretación que de allí extrae, pues, contrario a lo por él deducido, se desprende precisamente de dicha sentencia que el análisis se centró en el estudio de exequibilidad entre otros artículos, el artículo 115 del CST, que establece el procedimiento para sanciones disciplinarias, y que como se insiste, el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, por lo que no tiene que estar precedido de ningún trámite, salvo que ello se hubiere acordado en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o en el mismo contrato laboral, presupuesto que no se cumple en el caso.

De lo expuesto se concluye que a la demandante no se le vulneró el debido proceso que pregona, pues fue llamada a la diligencia de descargos, donde fue escuchada, sin ser esto un requisito ineludible del empleador, aparte que está acreditado que tuvo tiempo razonable para ejercer su derecho de defensa y que, posterior a ese evento, la empresa le comunicó escrituralmente su decisión de dar por terminado, unilateralmente, su contrato de trabajo con justa causa, aduciéndole los motivos que consideraba para ello, motivo por el cual no hay lugar a confirmar lo decidido en los numerales segundo, tercero y cuarto de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga el 14 de mayo de 2019.

De modo tal que frente a la desestimación de la pretensión principal, es del caso pronunciarse sobre la pretensión subsidiaria relacionadas con el pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST.

Bajo las premisas jurisprudenciales citadas anteriormente, hay que señalar que en el caso sometido a consideración de esta Sala, la terminación del contrato de trabajo, según los hechos de la demanda, provino de manera escrita por parte del empleador demandado, circunstancia que fue aceptada por la parte demandada.

Basta remitirnos a la documental que reposa a folio 63, a efectos de elucidar que la accionante cumplió con su carga probatoria de acreditar los hechos del despido, el cual junto con el resto del material probatorio nos llevará a concluir sobre la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada, carta que en lo

sustancial se señala que la terminación es por no acatar las órdenes dadas por la empresa para la ejecución de las actividades que son propias de su cargo y que se encuentran en el contrato de trabajo, en concordancia con lo expuesto en el numeral 6 del literal a del art. 7 del Decreto 2351 de 1965 y el núm. 1 del art. 58 CST, todo conforme a la diligencia de descargos realizada el día 15 de abril de 2015.

Al remitirnos al acta de descargos visible a folios 22 a 26, se observa que se citó a la demandante para que explicara los motivos por los cuales el día 11 de marzo de 2015 se presentó un faltante de \$50.000.000, porque para el día 13 de marzo de 2015, se generó un sobrante por el mismo valor, el incumplimiento a los procedimientos, políticas y pautas establecidas por la compañía, y la omisión en verificar la información suministrada por la coordinadora de OPIN Martha Herrera.

Las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo invocadas por la compañía empleadora, en su orden prescriben:

ARTICULO 62, modificado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965. "TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los arts. 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ARTICULO 58 ejúsdem." OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

A su vez, la cláusula SÉPTIMA del contrato de trabajo reza:

"SÈPTIMA: Son justas causas para dar por terminado este contrato por parte del patrono, además de las estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las siguientes, que para tal efecto sideran como faltas graves: A. Cualquier acto o negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en ejercicio de sus funciones. B. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones atrás establecidas, o de cualquiera de las prohibiciones que emanan de éste contrato (...), L. Cualquier falta u omisión en que incurra el empleado con los dineros, valores, etc., que maneje sean de propiedad de los clientes o de la empresa., entre otros.

Así mismo, la cláusula TERCERA del mencionado contrato, establece las obligaciones y prohibiciones del empleado para con la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A.

Obsérvese que la cláusula séptima transcrita, remite al artículo 7º del Decreto 2351 que modificó el artículo 62 del C.S.T. y además califica como faltas graves, entre otras, la simple violación por parte del trabajador de cualquiera de su obligaciones

legales, contractuales y reglamentarias o prohibiciones, lo cual implica que no le incumbe al juez calificar la gravedad de la violación, en caso de encontrarla probada, pues de ello ya se encargó el mismo contrato de trabajo que obra en el expediente suscrito por las partes.

Ahora bien, conocidas las causales invocadas por la empleadora para dar por terminada la relación laboral con su ex trabajadora, imperioso resulta revisar el material probatorio recaudado, con el fin de determinar si las razones expuestas por la sociedad demandada, en el escrito de terminación del contrato de trabajo celebrado con la demandante tiene la entidad suficiente para fundarse como una falta grave de sus obligaciones o prohibiciones.

Para esta Corporación, las pruebas analizadas en conjunto, de conformidad con el principio de la comunidad de la prueba, y observando las reglas de la sana crítica, llevan a la convicción que la demandante no dio el cumplimiento debido a sus deberes como auxiliar de bóveda operación interna.

Y es que si bien la carta de despido por sí misma no demuestra la ocurrencia o no de los hechos que se aducen para la terminación del contrato de trabajo, sino que simplemente sirve para probar cuáles fueron los motivos invocados para ese efecto, del respaldo de los otros medios de prueba que reposan en el expediente se concluye la certeza y justificación de los hechos contenidos en la carta de despido presentada a la parte actora.

El primer indicio de lo anterior se desprende de las manifestaciones de la demandante en la diligencia de descargos realizada el día 15 de abril de 2015, pues pese haber dado sus explicaciones al respecto, sí aceptó que no atendió de forma inmediata la orden dada por Martha Herrera –coordinadora de operaciones internas- y que cometió un error en el manejo de las funciones de auxiliar de bóveda de operación interna los días 11 y 13 de marzo, por las razones que expuso en esa diligencia.

En efecto, señaló que es cierto que en calidad de auxiliar de bóveda operación interna, una de sus funciones es almacenar y custodiar los valores que se encuentran en la bóveda, bajo procedimientos definidos en el subproceso de procesamiento para asegurar la confiabilidad de la información y el resguardo integral de los valores al cliente.

Al cuestionársele ¿Por qué el 13 de marzo de 2015, usted no verificó la situación que le había comunicado la coordinadora de Opin Martha Herrera, cuando se le informó que el pedido era de 16 fajos de billetes \$50.000 y no de 26 fajos del mismo que usted le había entregado? Contestó: “Primero que todo ese es un error que se comete, entre comillas normal. Recuerdo que Martha si me dijo que le sobraba la panela de 50 mil de Davivienda, la verdad no recuerdo si revisé o no revisé”. Más adelante, manifestó “puede ser que en ese momento estuviera haciendo otra cosa más urgente”.

Al preguntársele ¿Para usted es claro, que al omitir la verificación de la información suministrada por Martha Herrera, constituye un incumplimiento de sus funciones como auxiliar de bóveda? Contestó: Pues sí, pero en ese momento no me pareció tan trascendental ir a revisar tan pronto ella anuncia el sobrante, pues yo tenía mi cuadre por hacer de la noche, que es mi respaldo de lo que realmente sucede.

Por su parte, la testigo Martha Herrera, señaló que fungió como Coordinadora de operación interna y que tuvo a su cargo el grupo de cajeros, parte de la operación externa y que la demandante estuvo bajo su mando.

Respecto a la novedad presentada el día 11 de marzo de 2015, relacionada con el faltante de \$50.000.000, manifestó:

“El dinero en bóveda es un efectivo que está bajo la supervisión de una persona en ese entonces era Mabel Johana, ese dinero entra solo por parte de ella, el proceso es verificar sobre unos soportes el efectivo que le hace entrega las niñas de caja, es verificar unas referencias que se generan por el sistema, la niña de bóveda verifica que el físico sea correcto, ella lo recoge, lo guarda, lo almacena al fondo que sea correspondiente y le da en el sistema finalizar, dando fe que lo que le entregaron es lo que ella está recogiendo.

Cuando Mabel Johana me manifestó la novedad yo ingrese a la bóveda, hice el procedimiento que siempre se hace, revise el fondo completo y vi que estaba muy bajito el fondo, estaba fácil de arquear y efectivamente le hacía falta la panela de \$50 millones que estaba reportando.

En los procedimientos es algo que no puede ocurrir, porque nosotros tenemos un control y unos procedimientos paso a paso por sistema y verificación de cajeros, o sea no era algo normal que nos estuviera faltando el martes plata y el viernes sobrando efectivo.

Revise expuestos, revise empaque, le pregunte a Mabel Johana ¿por qué?, tenemos un método para saber realmente que pudo haber pasado, entonces miramos los almacenamientos anteriores para poder como volver en la película y saber cuánto había habido, los momentos de entrada, salida pero Mabel Johana en ese momento no tenía los soportes porque ella los había reutilizado, entonces no pude tener un soporte para mirar atrás como venía el saldo y entre los movimientos de entrada y salida de pronto poder mirar cuando se había perdido el efectivo”.

Al preguntársele si es normal reutilizar dichos documentos manifestó: *“No señor, o sea la documentación debería haber permanecido almacenada para un tiempo de caducidad, toda la información tiene un tiempo de caducidad larga por esas mismas razones, si hay una novedad poder tener soportes para dar una solución”.*

Respecto a la novedad del día 13 de marzo de 2015, relacionada con el sobrante de \$50.000.000, manifestó:

“La novedad del faltante se presentó el martes, la novedad del sobrante apareció el viernes apareció en valores expuestos y no en la novedad. Yo ese día salí para la clínica, pero ese día lo único extraño fue que en un pedido de Davivienda Mabel Johana me sacó una panela de más de \$50 millones, constaté que me sobraba una panela de \$50 millones y le dije a Mabel Johana y ella me dijo que tan raro y yo volví a contar y le dije Mabel recoja la panela del cliente Helm Bank. Quedo en unos cubículos y fue de los dineros que yo dije que habían sobrado, venía con fajillas de Helm Bank”.

MAYERLY JÉREZ RODRÍGUEZ, señaló ser Auxiliar de procesamiento de Brinks, coordinara de recursos humanos, específicamente Cajeros, se encarga de revisar tulas, solicitar y entregar valores a bóveda.

“Me di cuenta que sobraba un dinero en el cubículo 8, ese cubículo se utiliza para preparación, no está asignado a ningún cajero. Está en los valores expuestos, yo estaba en el turno de noche, hacemos un arqueo de expuestos de entrada, la bóveda es manejo completo de Mabel, me percate de la panela de fajilla de cliente Helm Bank, procedí a arquear el fondo completo y sobraba esa panela, verifique la fecha, esa panela no

correspondía al cajero que estaba en ese momento ni a la fecha, correspondía al día jueves y de otro cajero

Me comentó Martha que ella le había dicho a Mabel que sobraba ese efectivo y la dejaron ahí y esa panela nunca se recogió”.

Las anteriores versiones sin lugar a dudas confirman no solo el incumplimiento en las obligaciones por parte de la demandante, sino que también dan cuenta de las circunstancias de tiempo modo y lugar en que de manera directa se percataron de tales hechos anómalos, que desencadenaron en el despido de la trabajadora, pues no solo señalaron el incumplimiento en el manejo, almacenamiento y custodia de los dineros que se encuentra en la bóveda, sino del manejo de los procedimientos, como lo fue el manejo de los soportes de los procesos que se reutilizaron por parte de la trabajadora y la omisión de atender el requerimiento de la coordinadora de operaciones interna. Es decir que el dicho de los testigos ratifica lo que se adujo por parte de la sociedad demandada y en los cuales tuvo la oportunidad de ejercer los correspondientes descargos bien por versión libre, o por escrito dirigidos a la misma entidad, como se puede observar en la documental aportada –fls. 99 y 100.

Del mismo modo se desvirtúa el argumento mostrado por la demandante al momento de rendir el interrogatorio que de oficio que realizó el Juzgado, pues no podemos olvidar que en su versión, dijo que Martha no le dijo que sobraba una panela del cliente Davivienda; sin embargo, dicha aseveración no concuerda con lo que ella misma manifestó en la diligencia de descargos “Recuerdo que Martha si me dijo que le sobraba la panela de 50 millones de Davivienda, la verdad no recuerdo si revisé o no revisé”.

Así pues, que con la prueba relacionada, analizada en su conjunto, bajo los parámetros de la sana crítica y en consonancia con la jurisprudencia referida, queda claro, que efectivamente la empresa demandada logró demostrar a través de la prueba documental y testimonial recaudada, que las razones que generaron el rompimiento del contrato de trabajo fue la conducta de la señora MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO, frente a las operaciones irregulares que realizare la demandante como auxiliar de bóveda de la sociedad demandada, bajo la cual el día 11 de marzo de 2015 se presentó un faltante de \$50.000.000 y el sobrante del mismo valor el día 13 de marzo de 2015, sin que atendiera las indicaciones dadas por la Coordinadora de operación interna al respecto. En consecuencia, los artículo 62-6- (Terminación del contrato por justa causa), y 58-1- (obligaciones especiales del trabajador), del Código Sustantivo del Trabajo, y las relacionadas en el contrato de trabajo como faltas graves, y que se ajustan a las obligaciones establecidas en los literales i., j, o, de la cláusula tercera y literales b, e i de las prohibiciones, encontraron la acreditación requerida.

De ahí que no basta la mera creencia de actuar con buena fe, por el hecho de manifestar la demandante que actuó bajo un error involuntario, pues si se considera todo el obrar de la actora dentro del contexto específico y concreto de este litigio, es decir, de sus funciones como auxiliar de bóveda, como lo es la almacenar y custodiar los valores de la bóveda, atender los requerimientos de sus superiores y el objeto social de la sociedad demandada –prestación de servicios de protección, custodia, vigilancia, recaudo, almacenamiento de todo tipo de valores-, ninguna duda puede caber sobre la falta de diligencia y cuidado en el cumplimiento del ejercicio de sus funciones.

Por las consideraciones expuestas, la Sala deberá revocar lo decidido en la parte resolutive de la sentencia proferida por el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga el catorce (14) de mayo de 2019 para, en su lugar, absolver a la parte demandada respecto de todas las pretensiones formuladas en su contra, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandante.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley.

RESUELVE

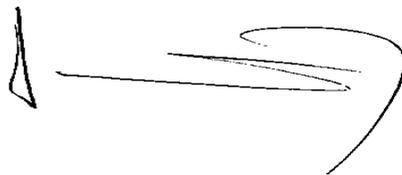
PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha, origen y antecedentes reseñados, por lo expuesto en la parte motiva. En su lugar, se **ABSUELVE** a **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, de las pretensiones invocadas por **MABEL JOHANA VILLAMIZAR ACEVEDO**.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en ambas instancias a la demandante. Se fija la suma de \$877.803 como agencias en derecho.

NOTIFÍQUESE

Decisión aprobada en Sala de Discusión virtual.

Los Magistrados,



LUCRECIA GAMBOA ROJAS



HENRY LOZADA PINILLA



HENRY OCTAVIO MORENO ORTÍZ