



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

EXISTENCIA DE CONTRATO LABORAL VERBAL A TÉRMINO FIJO DE TRABAJADOR QUE SE DESEMPEÑÓ COMO PORTERO O CELADOR – SANCIÓN POR MORA EN EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES Y FALTA DE CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS: La justificación de no tener el dinero para el pago de las prestaciones y las cesantías, por sí sola, no es suficiente para justificar la conducta morosa.

De la valoración de los testimonios aportados por la demandada, establece la Sala que, ese argumento de la defensa de no pagar prestaciones sociales y demás al trabajador por no contar con el dinero para tal fin, por sí solo, es insuficiente y poco persuasivo a la hora de justificar su conducta morosa, sobre todo si se tienen en cuenta que conocía su deber de pagar unas prestaciones sociales a las que les quiso dar validez bajo un concepto de pacto verbal con el demandante, donde a la luz de las características de las prestaciones sociales, especialmente el de consignación de las cesantías era inequívoca su obligación de consignarlas a un fondo pues conforme a la jurisprudencia de la CSJ, no está permitido su pago directo. Así las cosas, concluye la Sala que, en este asunto no existe un solo indicador de buena fe por parte de la demandada, pues deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

EXISTENCIA DE CONTRATO LABORAL VERBAL A TÉRMINO FIJO DE TRABAJADOR QUE SE DESEMPEÑÓ COMO PORTERO O CELADOR – PRESCRIPCIÓN DE LAS CESANTÍAS: En el caso de las cesantías estas se hacen exigibles a la finalización del vínculo laboral.

En el caso de las cesantías estas se hacen exigibles a la finalización del vínculo laboral (artículo 249 C.S.T), en el caso de las vacaciones como están pueden disfrutarse dentro del año subsiguiente al que se causaron, el término de prescripción de los 3 años comienza a correr, finalizado el primer lapso (artículo 187 ibídem), las demás prestaciones sociales se hacen exigibles de manera periódica, conforme lo establece la ley. Sobre el tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló: "...el trabajador cuenta con tres años computados desde la culminación de la relación contractual para reclamar la totalidad de las mismas que no le han sido consignadas al trabajador a lo largo de la relación laboral; ello por cuanto la prescripción debe computarse desde la exigibilidad de la obligación, que para el caso de las cesantías nace desde el momento en que culmina el contrato de trabajo, puesto que dicha prestación tiene como vocación la protección del trabajador durante el período en que se encuentre cesante." Descendiendo al caso bajo estudio, las cesantías, se hicieron exigibles a la terminación del vínculo laboral, esto es el 28 de febrero de 2015, la demanda se presentó el 20 de febrero de 2018 es decir dentro de los 3 años subsiguientes, por lo que claramente estas no se encuentran afectadas por prescripción.

TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL VERBAL A TÉRMINO FIJO DE TRABAJADOR QUE SE DESEMPEÑÓ COMO PORTERO O CELADOR – NO SE PROBÓ JUSTA CAUSA: la demandada no logró demostrar la justa causa de terminación de la relación laboral y por tanto es acreedora de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

En el presente asunto, la parte demandada invoca como causal de terminación del contrato de trabajo con el actor, que el conjunto residencial donde el trabajador prestaba sus servicios, canceló el contrato de trabajo que había suscrito con su empresa SERVICIO DE PORTERÍA, RECEPCIÓN Y JARDINARÍA para la prestación de dichos servicios. Al respecto, advierte la Sala que, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del CST, con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). En el caso bajo estudio, establece la Sala que la razón invocada por la parte demandada para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, no se encuentra en las causales enumeradas en el literal a) de la norma antes citada, por lo que se concluye que la demandada no logró demostrar la justa causa de terminación de la relación laboral y por tanto es acreedora de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, como bien lo estableció el juez de instancia.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1523831050012018-00059-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	CARLOS ARTURO ESTUPIÑAN GARCÍA
DEMANDADO:	CLAUDIA INÉS CASTRO VALDERRAMA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA	Acta No.128
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, dieciséis (16) de octubre de dos mil veinte (2020).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en contra de la sentencia proferida el 23 de octubre de 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido el cual finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, consecuentemente condenó a la demandada al pago de reajuste salarial, prestaciones sociales, indemnizaciones y costas procesales.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que, el 01 de febrero de 2009 el actor y la demandada suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de un año, la labor a desempeñar por el trabajador fue la de portero o celador en el conjunto residencial Altos de Marantá función que cumplió de forma personal, ininterrumpida y bajo subordinación de la empleadora, el salario pactado fue el del valor equivalente al salario mínimo legal mensual vigente para el año

2009 junto con el auxilio de transporte por valor de cincuenta y nueve mil pesos (\$ 59.000).

Señala que el horario impuesto fue el de doce horas diarias cumplidas en turnos de una semana de día y otra semana de noche incluidos domingos y festivos, sin tener descansos compensatorios durante la vigencia de la relación laboral.

Que la demandada no canceló al actor durante la relación laboral ni al finalizar la misma el trabajo suplementario diurno y nocturno; no otorgó vacaciones ni fueron compensadas en dinero durante los últimos tres años del vínculo laboral.

Indica que, durante la vigencia del contrato de trabajo, la parte demandada realizó las cotizaciones a seguridad social únicamente sobre el valor del salario mínimo, desconociendo el trabajo suplementario.

Aduce que la relación laboral fue terminada de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada el 28 de febrero de 2015 y que a la fecha de presentación de la demanda la ex empleadora no ha cancelado al ex trabajador prestaciones sociales y salarios completos.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2009 al 28 de febrero de 2015; que se condene a la demandada al pago de prestaciones sociales, trabajo suplementario, indemnización por el no pago de las cesantías y por la no consignación de las cesantías en un fondo, adicionalmente indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

La demandada a través de apoderado judicial contestó la demanda dentro del término se pronunció frente a los hechos y las pretensiones y planteó excepción de mérito que denominó “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE PATRONAL, INNOMINADA o GENÉRICA y PRESCRIPCIÓN*”.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 23 de octubre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre las partes, con extremos temporales del 01 de febrero de 2009 al 28 de febrero de 2015 que finalizó de forma unilateral y sin justa causa por la demandada, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y condenó a la demandada a pagar a favor del demandante reajuste salarial, prestaciones sociales, trabajo suplementario, intereses moratorios de conformidad con el numeral 1º del artículo 65 del CST, indemnización por despido sin justa causa y por la falta de consignación de las cesantías en un fondo; al pago de reajuste en las cotizaciones a pensión y las costas del proceso, tras considerar que, la parte demandada aceptó los extremos de la relación laboral y que durante la vigencia de la relación laboral no se pagó al actor el trabajo suplementario, no se reconoció el salario y prestaciones sociales de forma completa. Frente a la sanción por despido sin justa causa, consideró que la demandada no demostró la causal que motivó el despido del demandante; en cuanto a la sanción moratoria adujo la mala fe por parte de la ex empleadora al no cancelar las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. Igualmente, no demostró haber consignado las cesantías al trabajador en un fondo como lo regula la normatividad laboral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación, sus argumentos:

Señala su inconformidad frente a la condena impuesta a la demandada por concepto de indemnización moratoria e indemnización por no consignación de las cesantías, pues considera que el A quo solo se ciñó a la literalidad de la norma y no tuvo en cuenta las actuaciones que realizó la demandada y que demostró con las pruebas aportadas como los testimonios y de las cuales se establece que no actuó de mala fe y que si no canceló las prestaciones y salarios al finalizar la relación laboral fue porque no tenía los recursos económicos para tal fin.

Indica que no está de acuerdo con las cesantías son prescritas, que el juez de instancia no motivó la decisión frente a este aspecto, que de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia debe tomarse el término prescriptivo desde el momento que se hace exigible el derecho, que en el caso en concreto se debe contar la prescripción desde el 15 de febrero de cada uno de los periodos en que se debían consignar las cesantías y por tal razón los años 2012 y 2013 estaría prescritos.

En cuanto a la indemnización por despido sin justa causa considera que, la a través de la jurisprudencia y la sana crítica debe entenderse que la terminación del vínculo laboral por parte de la demandada se dio por motivos distintos a los consagrados en la norma, pero sin embargo se dio bajo argumentos propios de la continuación del contrato de trabajo.

V. ALEGATOS DE LAS PARTES

5.1. PARTE DEMANDADA (APELANTE)

Señala que la base del recurso no fue otra que solicitar al superior funcional la revocatoria de la sentencia en lo que refiere a las indemnizaciones concedidas, teniendo en cuenta que para su decreto el A quo, no tuvo en cuenta las razones que fueron expuestas ni los testigos allegados al despacho, en donde se logró probar la buena fe de la empleadora en lo que refiere a la situación económica del demandado al momento de la terminación de la relación laboral, dado que no se realizó en su totalidad el pago de las prestaciones legales al demandante, no por mera liberalidad, sino porque existieron unas razones justificativas de su conducta que hicieron que dicha cancelación se imposibilitara, pues el contrato primigenio que fuere celebrado con ALTOS DEL MARANTA, lugar en donde presto los servicios el demandante ya había terminado. Que de acuerdo a la jurisprudencia de vieja data no se auscultó ni se tuvo en cuenta por parte del Juzgado la buena fe con la que actuó la parte demandada ni tampoco se probó que dicha falta de pago fuese bajo los estribos de una mala fe y que en tal sentido, se hubiere omitido el pago de

prestaciones sociales y demás derechos prestacionales del trabajador por mera liberalidad.

5.2. PARTE DEMANDANTE (NO APELANTE)

Refiere que no existe razón que justifique lo dicho por el recurrente en su escrito, pues la terminación de uno de los contratos de servicio que la demandada sostuvo con apenas uno de sus clientes, no es razón que permita decir que actuó de buena fe en la burla al cumplimiento de la norma laboral, máxime si se tiene en cuenta que, como empresaria que era en su momento, debió prever que las obligaciones laborales deben aprovisionarse a lo largo del contrato, al igual que las cesantías a lo largo del año inmediatamente anterior a la fecha en la cual se deben consignar, por lo que no puede concluirse cosa distinta a su MALA FE, en la liquidación del contrato de trabajo.

Que en ninguna parte del proceso, ni en la contestación de la demanda, ni en la declaración de parte demandada, ni en otra pieza procesal se evidencia que la parte Demandada haya argumentado la convicción de no tener la obligación de pago por consignación de las cesantías que debió cancelar a favor del demandante, y es que como empleadora y empresaria que es de vieja data, debía saber su obligación, como otrora la cumplió, imperfectamente, pero la cumplió y que por tanto, mal puede ahora decirse que tenía razones fundadas para no pagar cesantías.

Por lo anterior, solicita desestimar los argumentos de la alzada y en consecuencia confirmar la sentencia, en lo que ha sido materia de debate.

VI.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto

a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde en este evento determinar si el A quo cometió un yerro de valoración probatoria al establecer que la demandada actuó de mala fe y la condenó al pago de la sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones sociales y consignación de cesantías, **2)** prescripción de las cesantías y, **3)** determinar si la terminación de la relación laboral se dio con justa causa.

1-. Sanción por mora en el pago de prestaciones sociales y falta de consignación de las cesantías.

Señala el recurrente que, el Juez de instancia únicamente se acogió a la literalidad de la norma que regula el tema y no tuvo en cuenta las pruebas practicadas, como los testimonios y el interrogatorio de parte absuelto por la demandada, con los cuales se concluye que la empleadora no actuó de mala fe, sino que no contaba con el dinero para pagar las prestaciones sociales al trabajador al momento de terminar la relación laboral.

Para dilucidar el tema que se pone en conocimiento de la Sala de decisión, la jurisprudencia de la CSJ sala laboral, ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, al respecto indicó:

“es indispensable la verificación de otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción” .¹

¹ Sentencia SL9641-2014

Es decir, que se ha incorporado unos elementos para su procedencia expresando que su aplicación no es automática ya que su imposición depende de una conducta patronal ausente de buena fe, para lo cual siempre debe estudiarse el caso particular a efecto de establecer si el obligado actuó de buena fe o no, por lo que se procede a estudiar la conducta de la demandada.

El argumento con el que funda su actuar es la falta de dinero al momento en que finalizó la relación laboral, tesis con la que justifica la falta de pago de las prestaciones sociales y su no consignación de las cesantías a un fondo administrador, por lo que considera que su actuar está revestido de buena fe.

Pues bien, encuentra la Sala que, en el interrogatorio rendido por la demandada, al indagársele sí pago al demandante la liquidación final, indicó que le pagó año a año prestaciones sociales y la única liquidación que no le pagó fue la correspondiente al último año, que le envió a CARLOS ARTURO ESTUPIÑAN la suma de trescientos mil pesos (\$ 300.000) con el hijo y que posteriormente le consignó quinientos mil pesos (\$ 500.000).

A su turno el testigo ABILIO MOISÉS CORNADO JÍMENEZ, testimonio que fue tachado por la parte demandante por tratarse del esposo de la demandada, indicó haberle llevado al demandante una consignación por valor de quinientos mil pesos (\$ 500.000) de la cual no le dio recibido; señaló que siempre existió buena fe por parte de la demandada, que no se pagaba trabajo suplementario era porque no existió la capacidad económica para hacerlo.

Finalmente, la testigo MARY DUGAN CASTRO VALDERRAMA testimonio que también fue tacha por la parte demandante por tratarse de la hermana de la demandada, indicó que le consta que CLAUDIA INÉS CASTRO le pago las prestaciones sociales al demandante hasta un año antes del retiro de su retiro, que tenían un acuerdo verbal y que la demandada estaba al día con las prestaciones sociales y seguridad social del trabajador.

De la valoración de los testimonios aportados por la demandada, establece la Sala que, ese argumento de la defensa de no pagar prestaciones sociales y demás al trabajador por no contar con el dinero para tal fin, por sí solo, es

insuficiente y poco persuasivo a la hora de justificar su conducta morosa, sobre todo si se tienen en cuenta que conocía su deber de pagar unas prestaciones sociales a las que les quiso dar validez bajo un concepto de pacto verbal con el demandante, donde a la luz de las características de las prestaciones sociales, especialmente el de consignación de las cesantías era inequívoca su obligación de consignarlas a un fondo pues conforme a la jurisprudencia de la CSJ, no está permitido su pago directo.

Así las cosas, concluye la Sala que, en este asunto no existe un solo indicador de buena fe por parte de la demandada, pues deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Así las cosas, el comportamiento de la demandada al no ser tenido como buena fe conlleva a que se confirme la decisión de instancia frente a la sanción por no consignación de cesantías a un fondo administrador y mora en el pago de las prestaciones sociales.

2- PRESCRIPCIÓN DE LAS CESANTÍAS

Señala el abogado recurrente que conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tratándose de prestaciones sociales y en especial las cesantías, el término prescriptivo debe tomarse desde el momento en que se hace exigible el derecho, que, para el caso bajo estudio, debió contarse éste término desde el 15 de febrero de cada año cuando debía consignarse las cesantías a un fondo y no se hizo, considera que se encuentran prescritas las cesantías de los años 2012 y 2013.

Para resolver, tempranamente advierte la Sala que no es de recibo el argumento del recurrente, por las siguientes razones:

De conformidad con los artículos 488 del CST y 151 del C. P. T. y de la S.S., las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo los casos de prescripciones especiales establecidas en las normas sustantiva

y procesal. Además, se establece que el reclamo escrito realizado al empleador por parte del trabajador, respecto de un derecho o prestación debidamente determinado interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

En el caso de las cesantías estas se hacen exigibles a la finalización del vínculo laboral (artículo 249 C.S.T), en el caso de las vacaciones como están pueden disfrutarse dentro del año subsiguiente al que se causaron, el término de prescripción de los 3 años comienza a correr, finalizado el primer lapso (artículo 187 ibídem), las demás prestaciones sociales se hacen exigibles de manera periódica, conforme lo establece la ley.

Sobre el tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló:

“...el trabajador cuenta con tres años computados desde la culminación de la relación contractual para reclamar la totalidad de las mismas que no le han sido consignadas al trabajador a lo largo de la relación laboral; ello por cuanto la prescripción debe computarse desde la exigibilidad de la obligación, que para el caso de las cesantías nace desde el momento en que culmina el contrato de trabajo, puesto que dicha prestación tiene como vocación la protección del trabajador durante el período en que se encuentre cesante.”²

Descendiendo al caso bajo estudio, las cesantías, se hicieron exigibles a la terminación del vínculo laboral, esto es el 28 de febrero de 2015, la demanda se presentó el 20 de febrero de 2018 es decir dentro de los 3 años subsiguientes, por lo que claramente estas no se encuentran afectadas por prescripción.

3.- De la indemnización por despido unilateral y sin justa causa.

La parte apelante difiere de la decisión del A quo en cuanto declaró que la relación de trabajo finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada y condenó al pago de una indemnización, señala que, si bien la causal invocada no está contemplada en la norma, si se dio bajo argumentos propios como la no continuación del contrato que tenía la demandada con el

² Sentencia del 24 de agosto de 2010, radicado 34393

conjunto residencial donde prestó el demandante sus servicios. Aduce que causales como esta han sido objeto de pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia.

Para resolver, inicialmente, debe decirse que el despido sin justa causa se configura cuando el empleador finaliza unilateralmente el contrato de trabajo, motivado por circunstancias distintas a las contempladas en el artículo 62 del C.S.T. entendiéndose que, con éste, el trabajador se hace acreedor a la indemnización prevista en el Art. 64 del C.P.L. y de la S.S.

Ahora bien, es sabido que el trabajador corre con la carga de demostrar el despido, correspondiendo al empleador dirigir su actividad probatoria, a demostrar los motivos que en el momento oportuno le invocó y comunicó al trabajador para poner fin a la relación laboral.

Sobre el tema la H. Corte Suprema de Justicia señaló:

"...La demostración de la justa causa del despido corresponde al empleador" la jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley (...)"³

Del referente jurisprudencial, establece la Sala que, el empleador debe observar una serie de requisitos para terminar un contrato de trabajo aduciendo una justa causa, en primer término, es necesario que el empleador manifieste al trabajador los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo. Por otra parte, es necesario que la causa que se aduzca para terminar el contrato de trabajo, este debidamente probada. En caso contrario, se estaría causando un injusto perjuicio al trabajador y el empleador puede ser

³ Sentencia con radicación No. 17359 del 7 de febrero de 2002, M.P. el Dr. GERMÁN VALDÉS SÁNCHEZ

condenado a pagar las indemnizaciones que la ley tiene establecidas para estos casos o en su defecto el reintegro del trabajador.

En el presente asunto, la parte demandada invoca como causal de terminación del contrato de trabajo con el actor, que el conjunto residencial donde el trabajador prestaba sus servicios, canceló el contrato de trabajo que había suscrito con su empresa SERVICIO DE PORTERÍA, RECEPCIÓN Y JARDINARÍA para la prestación de dichos servicios.

Al respecto, advierte la Sala que, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del CST, con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b).

En el caso bajo estudio, establece la Sala que la razón invocada por la parte demandada para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, no se encuentra en las causales enumeradas en el literal a) de la norma antes citada, por lo que se concluye que la demandada no logró demostrar la justa causa de terminación de la relación laboral y por tanto es acreedora de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, como bien lo estableció el juez de instancia.

En consecuencia, se confirmará la sentencia objeto de alzada.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

DECISIÓN

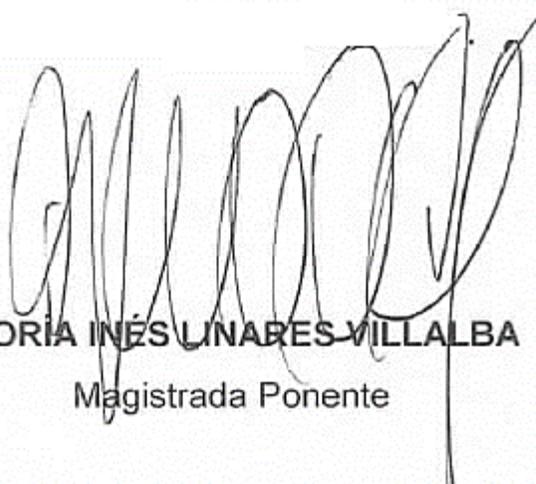
En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión de la Sala ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

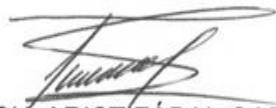
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada