

ALEGATOS DE CONCLUSION SEGUNDA INSTANCIA - PARTE DTE. RADICADO: 2015-00684-01

ABOGADA LUZ MARINA ALVAREZ <luzmalva123@gmail.com>

Jue 24/08/2023 8:42

Para:Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio
<secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (729 KB)
ALEGATOS DE CONCLUSION.pdf;

ASUNTO:
ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA – PARTE DEMANDANTE

RADICADO DEL PROCESO		
50001-3105-001-2015-00684-01		
CLASE DE PROCESO	DEMANDANTE	DEMANDADO(S)
ORDINARIA LABORAL - RECURSO DE APELACIÓN	ARIOLFO DUEÑAS ORJUELA	MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A.

Por medio del presente escrito, me permito remitir alegatos de conclusión.





Señor Juez:
TRIBUNAL SUPERIOR - SALA LABORAL
Ciudad

ASUNTO:
ALEGATOS DE CONCLUSION EN SEGUNDA INSTANCIA – PARTE DEMANDANTE

RADICADO DEL PROCESO		
50001-3105-001-2015-00684-01		
CLASE DE PROCESO	DEMANDANTE	DEMANDADO(S)
ORDINARIA LABORAL - RECURSO DE APELACION	AROLFLO DUEÑAS ORJUELA	MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A.

LUZ MARINA ALVAREZ COLORADO, identificada civil y profesionalmente como aparece indicado al pie de mi firma, actuando en calidad de apoderada de la parte demandante por medio del presente escrito presento ante el honorable Tribunal, **ALEGATOS DE CONCLUSION**, en segunda instancia, de la siguiente manera:

1. Sea lo primero indicar que la suspensión del contrato de trabajo, por 52 días; durante los días del 15-05-2012 al 07-10-2013, sin que mediara autorización del ministerio del trabajo, recordemos que según lo planteado por la parte demanda en la contestación de la demanda, indico que hizo uso de lo estipulado en el artículo 51 del C.S.T. sin embargo, para que este hecho pueda ser valido, debe ser validado por el representante del Ministerio del trabajo, por lo que fue solo tiempo después que el representante del Ministerio del trabajo visito la zona para constatar los hechos denunciados por el empleador sin que se hubiere establecido que se trataba de caso fortuito o fuerza mayor.
2. Por tal razón, es que se debe declarar dicha suspensión de actividades como ilegal y violatoria de los derechos fundamentales del trabajador demandante ARIOLFO DUEÑAS.

PRETENSIONES

Primera. Revocar y/o modificar la sentencia de primera instancia, y en consecuencia, declarar a favor del trabajador las pretensiones de la demanda.

Agradezco su atención y el trámite pertinente.

Atentamente,

LUZ MARINA ALVAREZ COLORADO
C.C. 40.383.110 de Villavicencio
T.P. 161709 del C.S.J.
Abogada.

Alegatos de Conclusión Segunda Instancia Proceso Ordinario Laboral Radicado 500013105001 2015 00684 01

Ronald Rodriguez <rrodriguez@castroleiva.com>

Jue 17/08/2023 15:55

Para:Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio

<secsltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC:Edgar Alexander Marta Brijaldo <emarta@castroleiva.com>

 1 archivos adjuntos (240 KB)

Alegatos Segunda Instancia Proceso Ordinario Laboral Radicado 500013105001 2015 00684 01.pdf;

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA
E. S. D.

Ref. Proceso Ordinario Laboral

Radicación: 500013105001 2015 00684 01.

Demandante: ARIOLFO DUEÑAS ORJUELA

Demandado: MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. SUCURSAL COLOMBIA Y ACCIONA INFRAESTRUCTURA S.A. SUCURSAL COLOMBIA

Asunto: Alegatos de Conclusión

RONALD WILMAR RODRIGUEZ BAYONA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.190.135 de Bogotá y tarjeta profesional No. 192.782 del C.S de la J., actuando en mi condición de apoderado de la sociedad **MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. SUCURSAL COLOMBIA** y **ACCIONA INFRAESTRUCTURA S.A. SUCURSAL COLOMBIA**, (en adelante las “Sociedades”) demandada dentro del proceso laboral promovido por **ARIOLFO DUEÑAS ORJUELA** (en adelante el “demandante”), estando dentro del término legal me permito presentar alegatos de conclusión en 8 folios.

Cordialmente,

CASTRO | LEIVA | RENDÓN
Abogados

Ronald Wilmar Rodríguez Bayona – Partner / Socio

rrodriguez@castroleiva.com

Carrera 7 No. 77-07, Of. 501

Tel. [\(571\) 3210090](tel:5713210090) Ext. 119

Bogota D.C. - Colombia

This message is intended only for the use of the addressee and may contain information that is PRIVILEGED and CONFIDENTIAL. If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any dissemination of this communication is strictly prohibited. If you have received this communication in error, please erase all copies of the message and its attachments and notify us immediately. Thank you.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA

E.

S.

D.

Ref. Proceso Ordinario Laboral

Radicación: 500013105001 2015 00684 01.

Demandante: ARIOLFO DUEÑAS ORJUELA

Demandado: MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. SUCURSAL COLOMBIA Y ACCIONA INFRAESTRUCTURA S.A. SUCURSAL COLOMBIA

Asunto: Alegatos de Conclusión

RONALD WILMAR RODRIGUEZ BAYONA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.190.135 de Bogotá y tarjeta profesional No. 192.782 del C.S de la J., actuando en mi condición de apoderado de la sociedad **MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. SUCURSAL COLOMBIA y ACCIONA INFRAESTRUCTURA S.A. SUCURSAL COLOMBIA**, (en adelante las “Sociedades”) demandada dentro del proceso laboral promovido por **ARIOLFO DUEÑAS ORJUELA** (en adelante el “demandante”), estando dentro del término legal me permito presentar alegatos de conclusión en los siguientes términos;

Analizado el audio de la audiencia celebrada el 30 de agosto de 2017, en el minuto 00:50:40, la inconformidad o materia de apelación de la apoderada judicial se circunscribe a los siguientes aspectos a saber:

1. Reliquidación de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa.
2. Régimen salarial convencional.
3. El pago de 52 bonos no salariales.
4. Despido Colectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior y a lo establecido en el Artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, le solicito al Honorable Tribunal, que la sentencia de segunda instancia, este en consonancia con las inconformidades o materias objeto del recurso de apelación.

Así las cosas, solicitó al honorable Tribunal que confirme a sentencia proferida por el Juez Primero (1) Laboral del Circuito de Villavicencio por las razones que expongo a continuación:

1. **Reliquidación de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa.**

- 1.1. Se debe señalar que las Sociedades desde el inicio confesaron que reconocieron y pagaron al demandante la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa por o con ocasión de la terminación unilateral y sin justa causa.
- 1.2. Ahora bien, como se puede ver en la demanda la pretensión subsidiaria relativa a la indemnización por despido injusto, se circunscribe que se le reconocerá y pague la misma por el tiempo que falta para terminar la obra o labor, así las cosas, nótese que en ningún lado se hace mención a una reliquidación, como lo pretende ahora por vía de recurso de apelación.
- 1.3. Entendido lo anterior, no fue objeto de fijación del litigio, la reliquidación de la indemnización por despido que se le reconoció y pago al demandante, ante la recisión unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, por lo cual le solicitó al Tribunal desestimar este aspecto de la apelación.
- 1.4. Lo anterior, va en contra del principio de consonancia, el cual fue definido por la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, en Radicado 83956 de 2021, como:

“Ello, porque conforme a lo previsto en el artículo 66A del Estatuto Procesal Laboral, este postulado impone que «la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación» (CSJ SL2808-2018); además, lo que se exige es que la sentencia esté acorde con los hechos y pretensiones del escrito inaugural, las excepciones propuestas o aquellas que estén probadas según el caso y los hechos que precisó el juez al momento de la fijación del litigio. De modo que esa regla procesal en salvaguarda del debido proceso y el derecho de defensa proscribire que el juez en su decisión varíe la causa petendi con la introducción de hechos nuevos o modifique el petitum de la demanda o los medios exceptivos propuestos por la contraparte, salvo cuando la ley habilite su actuación oficiosa.”.

- 1.5. Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que el demandante, en su apelación, esta vulnerado el derecho a la defensa y debido proceso de las Sociedades, por las siguientes razones:
 - 1.5.1. En el recurso de apelación, se está solicitando la reliquidación de la indemnización por despido injusto.
 - 1.5.2. En la demanda, nunca se solicitó la reliquidación de la indemnización por despido injusto.
- 1.6. En la audiencia conciliación y fijación del litigio, nunca se estableció como objeto de controversia, la reliquidación de la indemnización por despido injusto.

- 1.7. En todo caso, como se verá en el numeral de régimen salarial convencional, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, se liquidó y pago con el salario al que tenía derecho el trabajador.

2. Decreto 284 de 1957 – Tabla Salarial.

- 2.1. En razón de la suscripción del contrato MA-0005771 con Ecopetrol, las Sociedades empleadoras debían cumplir para con sus colaboradores, con los catálogos de cargos ECP-DRL-F-004 versión 1, vigente del 1 de julio de 2011 al 30 de junio de 2012, el catálogo de cargos ECP-DRL-F-004 versión 2, vigente del 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013 y el catálogo de cargos ECP-DRL-T-002 versión 2, vigente del 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014.
- 2.2. Señaló la apoderada judicial que el demandante era beneficiario del régimen convencional, celebrado entre Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera (en adelante “USO”) año 2009-2014.
- 2.3. Por lo anterior, solicita que se le apliquen las tablas salariales de Ecopetrol, lo cual, según el demandante, no ocurrió de esta manera ya que fue categorizado en el nivel D-7 y que presuntamente no se le aplicó la tabla de salarios ECP-DRL-T-002, el cual le daba derecho a un salario diario de 61.667 pesos diarios.
- 2.4. Resulta equivocada la apreciación de la apelante, puesto que el demandante, sí estaba ubicado en el nivel D-7 de acuerdo con el catálogo de cargos de Ecopetrol y teniendo en cuenta el cargo y funciones que desempeñó el trabajador, esto es “Aparejador Mecánico”, se le aplicaron las tablas salariales de Ecopetrol, tal y como se ilustra a continuación:
 - 2.4.1. Para el tercer año de vigencia de la convención colectiva suscrita entre Ecopetrol y sus trabajadores, esto es del 1 de julio de 2011 al 30 de junio de 2012 el catálogo de cargos a aplicar al trabajador era el ECP-DRL-F-004 versión 1, el cual estableció un salario de \$57.010 pesos diarios.
 - 2.4.2. Para el cuarto año de vigencia de la convención colectiva suscrita entre Ecopetrol y sus trabajadores, esto es del 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013 el catálogo de cargos a aplicar al trabajador era el ECP-DRL-F-004 versión 2, el cual estableció un salario de \$59.490 pesos diarios.
 - 2.4.3. Para el quinto año de vigencia de la convención colectiva suscrita entre Ecopetrol y sus trabajadores, esto es del 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014 el catálogo de cargos que se debía aplicar al ex colaborador era el ECP-DRL-T-002 versión 2, el cual estableció un salario de \$61.667 pesos diarios.
- 2.5. Aclarado lo anterior y como se puede ver en los diferentes desprendibles de nómina, al demandante se le reconoció y pago el salario establecido en los catálogos de cargo de Ecopetrol.

- 2.6. De acuerdo con lo anterior, no está llamada a prosperar la apelación, por cuanto no es posible, como lo pretende el demandante, el aplicarle desde el inicio de la relación laboral, un catálogo de cargos cuya vigencia fue del 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014.
- 2.7. No obstante lo anterior, para que se le haga extensivo el salario y prestaciones de los trabajadores de Ecopetrol al demandante, se debe atender a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, en sentencia del 23 de noviembre de 2016, Radicado 48808, Magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en donde señaló que las prerrogativas salariales y prestaciones de los empleados de la empresa beneficiaria se extienden a los trabajadores del contratista independiente que se encuentren en la misma zona de trabajo, así las cosas, la aplicación de la norma requiere de la concurrencia de los siguientes elementos:
- 2.7.1. La existencia de un contrato celebrado entre la empresa beneficiaria y el contratista independiente, en virtud del cual este último le presta servicios relacionados con la exploración, explotación, transporte y refinación del petróleo y, en general, esenciales y propios de la industria petrolera.
- 2.7.2. Que el contratista independiente tenga empleados vinculados al desarrollo de esas actividades propias del sector petrolero.
- 2.7.3. Que, a su vez, los trabajadores de ese contratista independiente se encuentren ubicados en la misma zona de trabajo de los empleados de la empresa beneficiaria.
- 2.8. Por todo lo anteriormente expuesto, no se probó los supuestos de hecho del Decreto 284 de 1957, en favor del demandante, por lo cual no se le puede aplicar la consecuencia jurídica, esto es no tiene derecho a los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la empresa beneficiaria en la respectiva zona de trabajo.

3. **Falta de causa para pedir**

- 3.1. Teniendo en cuenta que la pretensión sobre reliquidación de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, esta sustentada sobre el reconocimiento y pago de los salarios convencionales y/o régimen convencional, se debe analizar si se acreditó en debida forma la convención colectiva de trabajo.
- 3.2. Teniendo en cuenta lo anterior, los derechos adquiridos en virtud de una convención colectiva, así como la claridad y conservación de los mismos, está sujeto a la acreditación de la convención colectiva conforme lo ordena el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es con la constancia de depósito en el Ministerio de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma
- 3.3. Teniendo en cuenta lo anterior, al no haberse acreditado la convención colectiva en los términos antes indicados, genera ineluctablemente que los derechos deprecados

en relación con la solicitud de cada uno de los derechos que tienen origen en la convención colectiva sean inexistentes.

3.4. Dicho de otro modo, ante la falta de prueba solemne, no es posible pronunciarse sobre los supuestos derechos convencionales que pretende el demandante.

5. **Despido Colectivo.**

5.1. La apoderada judicial sustenta su solicitud de reintegro en el hecho de la presunta configuración de un despido colectivo, sin embargo, casi la totalidad de los contratos realizados finalizado el 7 de octubre de 2013, obedeció a la finalización de la obra o labor, la cual no se asimilable, ni comparable con un despido unilateral y sin justa causa.

5.2. Lo anterior es así, por cuanto como se evidencia en los diferentes contratos de trabajo arimados con la demanda y la contestación, en su mayoría los contratos de trabajo se suscribieron por duración de la obra o labor contratada, específicamente “*por la duración de la obra de construcción del oleoducto 30” Apiay Monterrey, obra que ejecuta el empleador*”

5.3. Así las cosas, es de perogrullo que en el instante que Ecopetrol dio por terminado el contrato MA-0005771, los contratos de trabajo terminaron por la finalización de la obra o labor.

5.4. Para corroborar lo anterior, se aportaron como pruebas documentales los siguientes documentos a saber:

5.4.1. Carta emitida por Ecopetrol, mediante la cual da por terminadas las obras de construcción del oleoducto 30” Apiay – Monterrey, dando por finalizado el contrato MA-0005771.

5.4.2. Acta de liquidación unilateral del contrato MA-0005771.

5.5. Al respecto es importante precisar que de conformidad con el numeral 4 del artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, artículo modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, para que se califique un despido como colectivo, éste deberá afectar en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente:

5.5.1. Al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50);

5.5.2. Al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100);

5.5.3. Al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200);

- 5.5.4. Al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500);
- 5.5.5. Al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y,
- 5.5.6. Al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).
- 5.6. Como se observa para que ese pueda calificar un despido como colectivo, se deberá verificar los siguientes supuestos de hecho: (i) el periodo de tiempo sobre el cual se presentaron los despidos; (ii) el número de trabajadores objeto del despido y; (iii) la cantidad de trabajadores de las Sociedades.
- 5.7. En contexto de lo anterior, es necesario indicar que el demandante solo se limita a hacer una afirmación sin ningún tipo de sustento probatorio, ya que no existe ninguna prueba sobre lo siguiente:
- 5.7.1. No se identifica y/o individualiza los supuestos contratos de trabajo que se terminaron de forma unilateral y sin justa causa (nombres y documentos de identidad) el 7 de octubre de 2013.
- 5.7.2. No se determinó cuantos contratos de trabajo tenía las Sociedades para el periodo de tiempo en que presuntamente fueron terminados los 332 contratos de trabajo.
- 5.7.3. Tampoco establece con claridad en qué periodo de tiempo de los 6 meses presuntamente se llevó a cabo los despidos, requisito esencial que debe probar para establecer si existió o no despido colectivo como se acotó con anterioridad.
- 5.7.4. No se demostró cuales trabajadores presuntamente fueron despedidos de forma unilateral y sin justa causa.
- 5.8. No está por demás indicar que los contratos de trabajo que fenecieron el 7 de octubre de 2013, estaban suscritos por *duración de la obra o labor contratada*, razón por la cual finalizaron de conformidad con lo dispuesto en el Literal d) del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual no nos encontramos frente a un despido, si no a una de las formas legales de terminación del contrato de trabajo; razón por la cual es de perogrullo que no se está frente a un despido colectivo.
- 5.9. Coadyuvando lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, sentencia SL, 9 may. 1996, rad. 8242, reiterada, entre otras, en sentencias CSJ SL, 3 nov. 2000, rad. 13755, CSJ SL, 23 feb. 2001, rad. 14642 y CSJ SL, 30 mar. 2006, rad. 26764, estableció sobre el despido colectivo lo siguiente:

“Otro tema es el de si el despido colectivo puede calificarse como justo o injusto frente a cada uno de los trabajadores y al respecto, en sentir mayoritario de la Sala, es patente que se trata de una terminación unilateral sin justa causa (así lo ha entendido de antaño esta Corporación en sus dos extinguidas secciones, antes y después de la vigencia de la Ley

50 de 1990; ver, entre otras, las sentencias de 23 de octubre de 1989, Rad. 3120, y 27 de marzo de 1995, Rad. 7425) pues el mismo artículo 67-1 define que debe obedecer a motivos diversos de las justas causas contempladas en la ley para terminar los contratos de trabajo, lo cual es natural pues eventos de tipo económico y organizacional como los que contempla el ordinal 3° del aludido artículo, mal pueden constituir justa causa de terminación contractual por parte del empleador en tanto provienen de éste, máxime si se toma en consideración a que con arreglo al artículo 28 del C.S.T, el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas del empresario”

- 5.10. En consonancia con lo anterior, son las terminaciones unilaterales y sin justa causa, las que se toman en consideración para efectos de calificar un despido colectivo, así las cosas y no estando acreditado que las Sociedades despidieron de forma unilateral y sin justa causa a 332 colaboradores, es evidente que no se incurrió en un despido colectivo.
- 5.11. De otro lado, brilla por su ausencia el acto administrativo debidamente ejecutoriado del Ministerio del Trabajo en donde establezca que existió un despido colectivo por parte de las Sociedades.
- 5.12. Sobre este aspecto llama la atención la ausencia de prueba que demostraría la aseveración del demandante sobre el presunto despido colectivo, máxime cuando el Artículo 164 del Código General del Proceso, establece que toda decisión debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.
- 5.13. Además de lo anterior, los demandantes no cumplieron con la carga de la prueba, la cual le obligada a probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, dicho de otro modo, los demandantes no demostraron con los diferentes medios de prueba, el presunto despido colectivo.

6. Reconocimiento y pago de bonos por o con ocasión del paro.

- 6.1. Los trabajadores de la Sociedades, realizaron un paro total de sus actividades en la construcción, montaje, suministro y puesta en marcha del oleoducto 30” Apiay – Monterrey para el sistema San Fernando Monterrey del programa de evacuación de crudos de la vicepresidencia de transporte de Ecopetrol S.A., las cuales, al 27 de agosto de 2012, completó 52 días de parálisis completo.
- 6.2. Con el fin de reanudar las anteriores obras, el 22 de agosto de 2012, entre las Sociedades y los trabajadores, se suscribió un acta final de la mesa de concertación del pliego de peticiones presentado por los trabajadores y organizaciones sindicales SINDISPETROL y la USO, dentro de esta acta, específicamente en las conclusiones referente al bono técnico, se acordó que se le reconocería y pagaría al demandante, un bono diario por mera liberalidad y sin incidencia salarial de \$10.000 mil pesos.
- 6.3. Así las cosas, a partir del 27 de agosto de 2012, se estableció la obligación del bono diario y sin incidencia salarial, que para el caso del demandante era de \$10.000 mil pesos diarios, el cual las partes expresamente pactaron que no tenía una incidencia salarial, pues el mismo no tenía como finalidad retribuir el servicio prestado, si no que el mismo

se reconoció y pago como consecuencia de los 52 días de paro de las obras objeto del contrato MA-0005771.

6.4. En consonancia con lo anterior y tal y como se puede evidenciar en los desprendibles de pago que se aportan a la presente contestación, las empleadoras reconocieron y pagaron el bono de \$10.000 pesos en los términos y condiciones establecidas en el acta, razón por la cual no hay lugar al pago de ningún bono.

3.5. En todo caso el bono acordado por las partes, se reconoció y pago a partir del 27 de agosto de 2012, tal y como se observa en los desprendibles de nómina y en las constancias de transferencia electrónica.

Las notificaciones las recibiré en el correo rrodriguez@castroleiva.com y al celular 301-708-25-11.

De los señores Magistrados,



RONALD WILMAR RODRIGUEZ BAYONA
C.C. 80.190.135
T.P. 192.782 del CSJ