

REPUBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA D.C
SALA LABORAL**

PROCESO ORDINARIO No.02-2018- 00320-01

ASUNTO: APELACION SENTENCIA

**DEMANDANTE: CESAR AUGUSTO PRIETO
NAVARRETE**

DEMANDADO: AGUAS DE BOGOTA SA ESP

A U D I E N C I A D E J U Z G A M I E N T O

**MAGISTRADA PONENTE
MARLENY RUEDA OLARTE**

En Bogotá D.C., a los trece (13) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020), la Magistrada Ponente se constituye en audiencia de decisión en asocio de los demás integrantes de la Sala.

El Tribunal de conformidad con lo acordado, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

El señor **CESAR AUGUSTO PRIETO NAVARRETE**, instauró demanda en contra de **AGUAS DE BOGOTA SA ESP** para que mediante el trámite de un proceso especial de **FUERO SINDICAL** se le reintegre al cargo de supervisor del proyecto aseo de la sociedad demandada, en las mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración que venía desempeñando hasta el 11 de febrero de 2018, al pago de prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido y hasta el reintegro, así como al pago de aportes, indexación y costas. (fls 1 al 17)



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que la demandada es una empresa de servicios públicos domiciliarios de carácter regional mixta, dedicada a la prestación de servicios públicos de aseo y saneamiento básico, actividades que son permanentes en Bogotá lo que implica que no se pueden suspender, que el demandante se vinculó mediante contrato a termino fijo a partir del 17 de diciembre de 2012, que el cargo era de supervisor, que la recolección de basuras es permanente en Bogotá, que el 1 de julio de 2013 se sustituyó el contrato por uno de labor u obra, que desde el 6 de diciembre de 2017, el actor se desempeña como **secretario general del sindicato UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS UTEM, subdirectiva seccional de Bogotá**, que la demandada fue notificada de esta designación, la conocía y no obstante el 11 de febrero de 2018, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo, alegando una causal falsa, que no solicitó permiso, que el demandante hizo reclamación el 6 de abril de 2018- (fls 1 al 17).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada **AGUAS DE BOGOTA SA ESP**, en audiencia pública y por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, señalando que no es procedente el reintegro dado que el contrato era de labor y finalizó según lo contemplado en el artículo 61 literal d del CST, dado que el contrato del actor se condicionó a la vigencia del **contrato interadministrativo N° 1-07-10200-0809-2012 de 2012, suscrito con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá el cual terminó el 11 de febrero de 2018**, por lo que no existía obligación de solicitar permiso. En cuanto a los hechos aceptó los enlistados en los numerales 1,2,8,9,10,15,16 y 17, los demás fueron negados y se dijo de otros que no le constaban Propuso las excepciones de improcedencia de reintegro, cobro de lo no debido e inexistencia del derecho. (Audiencia en expediente digitalizado)



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 28 de septiembre de dos mil veinte (2020), la Juez Segunda (2) Laboral del Circuito de esta Ciudad, resolvió ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, declaró probadas las excepciones propuestas y condenó en costas a la parte actora. (Ver acta en expediente digitalizado).

Para llegar a esta conclusión en síntesis señaló la Juez: “...De la relación que ató a las partes: no existe discusión en cuanto a que, entre la entidad demandada y el demandante existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y un contrato individual de trabajo por duración de obra o por la naturaleza de la labor determinada que estuvieron vigentes del 17 de diciembre de 2012, al 11 de febrero de 2018, así se advierte, no solo de lo señalado en el escrito de demanda y de la contestación de la demanda, sino de los contratos de trabajo allegados al plenario, **en donde el primero denominado contrato de trabajo a término fijo inferior a un año inició el 17 de diciembre de 2012 al 30 de abril de 2013, siendo éste prorrogado del 30 de abril del 2013, al 30 de mayo de 2013 y nuevamente prorrogado del 31 de mayo de 2013 hasta el 30 de junio de 2013, así mismo se observa contrato de trabajo por duración de la obra o por la naturaleza de la labor determinada que inicia el 1 de julio de 2013, para desempeñar el cargo de supervisor, con un salario mensual de \$2.400.000, pagadero en mensualidades vencidas y condicionado a la existencia del contrato inter administrativo celebrado entre la empresa demandada y la empresa de Acueducto y Alcantarillado SA ESP.** Aunado a ello dicha relación laboral se corrobora con la certificación allegada por la demandada donde se informa, el salario devengado, el cargo y los tipos de contratos que existieron.

Indicó que lo que sí es objeto de discusión, es establecer si a la finalización del contrato, el actor se encontraba amparado bajo la figura del fuero sindical, en caso afirmativo si hay lugar a despachar favorablemente las pretensiones de la demanda.

Posteriormente realizó mención de cada una de las pruebas allegadas por las partes, iniciando por las allegadas por la parte actora y luego las traídas al proceso por la parte demandada y los interrogatorios que absolvió las partes

Indicó que para resolver el problema jurídico el despacho tendrá en cuenta el siguiente marco normativo y jurisprudencial art. 13, 405, 406, 411 del C.S.T., 39 de la C.N. Sentencia C- 465 del 2008.

De la acción e reintegro: esta acción se encuentra radicada en cabeza del trabajador que no obstante haber tenido fuero sindical al momento del



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

despido, desmejora o traslado, el empleador no adelantó el permiso sindical que ordena la ley y por eso en este proceso se solicita el reintegro al cargo que desempeñaba y sus consecuenciales.

Indicó que no hay discusión en cuanto a la existencia de la Organización sindical “SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PÚBLICOS” la cual se encuentra vigente y goza de personería, tal y como se corrobora con la certificación expedida por el Ministerio del Trabajo y la seguridad Social, Igualmente se encuentra demostrado que el actor gozaba de fuero sindical, hecho éste aceptado por la demandada al momento de dar contestación a la demanda.

Ahora bien, la demandada para dar por terminado al contrato de trabajo se le manifestó al demandante una causal legal atada al contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809-2002, perteneciente al proyecto de aseo que venía ejecutando con la Empresa de Acueducto y alcantarillado de Bogotá y que por lo tanto su contrato de trabajo culminaría el 11 de febrero de 2018, de acuerdo con lo establecido en el art. 61 literal D del C.S.T. y por ello no requería autorización.

Señaló que el fuero sindical es una garantía de que gozan algunos trabajadores a fin de que puedan desempeñar sus funciones sindicales con plena independencia, tal garantía consiste en que dichos trabajadores no pueden ser despedidos, salvo que se configure una justa causa para ello, previsto en el art. 405 del C.S.T.

Indicó que el fin último de la norma es proteger a los trabajadores aforados que se encuentran relacionados en el art. 406 del C.S.T. del despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones contractuales, siendo entonces estos 3 aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobre llevar el empleador en caso de causarlas, a saber: A. El reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la Justa causa por el Juez del Trabajo. B. La Reinstalación o Reubicación de la persona que fue trasladada y C. Permiso ante el Juez laboral para poder despedir o trasladar al trabajador.

Señala que en el presente caso la calidad de aforado del actor está demostrada, ya que como se dijo anteriormente, a folio 67 del se acredita el nombramiento del demandante como secretario general de la organización sindical, por lo que gozaba de fuero sindical al momento del despido.

Señaló que en el contrato interadministrativo que suscribió la demandada con la Empresa de Acueducto se estableció la vigencia del mismo y con ocasión a éste, la demandada celebró contratos con el actor, el primero a término fijo, el cual se prorrogó y el segundo de obra o labor determinada.

Indicó que, en el último contrato, esto es en el de obra o labor determinada, se estableció que la vigencia del mismo estaba condicionado a la vigencia del contrato interadministrativo No. 107110200-0809-2010, conforme lo previenen las causales de terminación del contrato de trabajo, documento



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

que fue debidamente firmado por el actor, aunado a que se allegó al plenario la última prórroga celebrada en el contrato interadministrativo, por lo que se tiene la demandada despidió de forma legal al demandante ya que la vigencia del fuero se tenía hasta la vigencia el contrato de trabajo por obra o labor determinada, el cual, como ya se dijo dependía de un convenio interadministrativo el cual fue terminado el 11 de febrero de 2018.

Finalmente, como respaldo de su decisión, trajo a colación la sentencia de la C.S.J Sala de Casación Laboral con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009. En la que se indica que no es necesaria la solicitud de permiso para despedir, cuando el contrato es a término fijo.

Así las cosas, es evidente que el trabajador fue despedido de manera legal dada la terminación de la obra o labora par la que fue contratado sin que fuera necesario solicitar permiso ante el juez laboral, por lo que absolvió a la demandada de la totalidad de las pretensiones de la demanda.

Inconforme con esta decisión el apoderado de la parte demandante interpone recurso así: “Interpongo recurso de apelación para que la sala laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se sirva revocar en todas y cada una de sus partes la sentencia que acaba de proferirse por las razones que paso a exponer:

En primer lugar se solicita precisamente como se reconoció en la sentencia, la aplicación del principio de primacía de la realidad, tenía en el artículo 53 constitucional y principio rector de nuestro derecho del trabajo teniendo en cuenta que de las pruebas obrantes en el expediente se puede evidenciar que no se trató, el vínculo que todas las partes de un contrato por obra o labor contratada, **sino que la imposición de esta limitación, de obra o labor se constituye en un flagrante fraude a la ley del contrato de trabajo y a la relación laboral que se suscribe entre las partes que hoy se encuentran en esta Litis**, al respecto quisiera mencionar en primer lugar para las consideraciones que sobre el punto se esbozaron en el escrito introductorio respecto de que, **el objeto social de aguas de Bogotá no ha cambiado y precisamente en esa medida tampoco pudieron haber fenecido las relaciones laborales que su momento se desarrollaron respecto al proyecto de aseo, pero más allá de lo anterior y en concordancia con lo expuesto en los alegatos de conclusión tampoco es cierto cómo se concluyó en la sentencia que estoy recurriendo que la obra estuviera debidamente determinada** y ello se puede corroborar con las documentales sobrantes folios 283 286 287 y 288 del expediente digital teniendo en cuenta que si nos remontamos a ellas podemos evidenciar que **la vinculación del actor con la demandada se dio en el marco del cargo de supervisor, no supervisor en el proyecto aseo, no supervisor del convenio interadministrativo, no, supervisor, Por lo tanto en el contrato de trabajo no sé específico la obra labor que desarrollaría el actor y en ese orden de ideas mal podría el empleador, pues, como realmente lo ha hecho incluir el argumento de que la obra o el vínculo laboral finalizado por la actividad, por la finalización de la actividad que le fue encomendada, porque en este caso la actividad que le fue encomendada fue la de supervisar.**



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

Asimismo podemos concluir que el cargo de supervisor subsiste la empresa tal y como lo mencionó la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte y aunado a ello podemos remontarnos a la documental obrante al folio 295 y 296 donde obra el manual de competencias del supervisor de operaciones, manual que según la contestación de la demanda y el dicho el accionada, es el que aplicado en el momento de la vinculación del actor con la demandada en esa medida y si nos remontamos a ese manual, podemos evidenciar que el primer lugar no existe una serie de requisitos que estuvieran vinculados con el tal proyecto de aseo para que el actor pudiera desempeñar ese cargo en la empresa y asimismo **las funciones son funciones generales de supervisión de tal manera que si existen en la actualidad y con posterioridad al 11 de febrero del 2018, los cargos de supervisión, porque no es supervisión del proyecto de aseo, sino supervisión, cómo se puede leer en los contratos, lo cierto es que no existe tal obra o labor contratada, no estamos frente a una obra o labor contratada sino estamos a una labor con vocación de permanencia** que incluso fue reconocida por la representante legal del actor teniendo en cuenta que precisamente los proyectos que se desarrollaron con posterioridad mes de febrero 2018 y que se desarrollan en la actualidad, en la empresa Aguas de Bogotá, se cuenta con supervisores. Ahora los contratos a término fijo que las dos suscribió en diciembre desde diciembre del 2012 hasta el mes de julio del año del 2013 tampoco estaban atados ni a una labores específicas o delimitadas con el proyecto aseo sino simplemente labores generales de supervisión y tampoco estaban atadas al convenio interadministrativo que tantas veces ya mencionado. Dentro de este proceso de tal manera que ello es un hecho indicativo de que precisamente las labores de supervisión no estaban restringidas a la obra que se concluyó que existía en la sentencia, qué es el convenio interadministrativo, o el desarrollo del proyecto aseo, sino que simplemente eran contratos de supervisión de tal manera que esta tal obra, simplemente se constituye en un fraude a la ley en un fraude al contrato de trabajo y en esa medida no puede ser tenía como válida o como suscrito con todos los requisitos legales ese contrato por obra labor contratada entre el actor y la demanda, por otro lado también es importante Resaltar a efectos de este recurso de apelación, que precisamente el principio de la primacía de la realidad faculta al operador judicial para determinar que la relación de trabajo que es el título o se etiquetó, en este caso a término fijo, contrato por obra o labor contratada, realmente tenía otra naturaleza y otra vocación de permanencia precisamente el principio de primacía de la realidad faculta a la jurisdicción para realizar este tipo declaraciones y con ello atar las consecuencias que estas declaraciones pues van conexas, en este caso como se solicitó la aplicación de este principio y se demostró que no existió tal obra, que realmente se trataba de un vínculo laboral con vocación de permanencia Lo cierto es que no podía concluirse que operó una terminación objetiva del mismo Pues precisamente y cómo se reitera la obra fue un fraude al contrato de trabajo lo cierto es que no operaba la terminación legal contenía el artículo 411 del código sustantivo del trabajo sino que por el contrario la empresa debía acceder a la jurisdicción para solicitar levantamiento de fuero y la autorización del despido con las argumentaciones que a bien tuviera poner consideración de esta manera



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

*también quisiera Resaltar un tercer punto y es el tema de la garantía del fuero sindical si bien, en la sentencia que estoy apelando se hizo un recuento juicioso rigurosos de la implicación que esta garantía por ahí implica para todas las para las relaciones de trabajo lo cierto Es que como se mencionó en la sentencia que citan los alegatos de conclusión la sentencia del 2020 respecto de los límites del contrato a término fijo de los contratos con alguna condición resolutoria inmersa frente a los derechos fundamentales. Lo cierto es que en este caso la garantía se vio efectivamente desmejorada y pues realmente anulada con la desvinculación del actor, porque contrario lo que se argumenta por la parte demandada no es posible ejercer actividades sindicales cuando los líderes sindicales está precisamente desvinculados y por fuera de la empresa y en esa medida los derechos fundamentales del actor si se vieron cercenados por parte de la accionada **en el hecho del despido, porque fue un despido y no una terminación legal u objetiva y en esa medida debe limitarse estas violaciones a los derechos fundamentales en este caso de la libertad sindical y asociación teniendo en cuenta que no es óbice para ello, no es justificación para ello, la imposición de una obra o labor de una condición resolutoria** un plazo o término pactado porque pues ya de aceptaste esta posición simplemente para labores en las empresas con las entidades que tengan vocación de permanencia se impondrán términos arbitrarios o se denominarán obras de labores que simplemente permanecen en la empresa y de esta manera se podrán desconocer las garantías forales y el derecho de asociación de los trabajadores. Teniendo en cuenta estas argumentaciones solicito se revoque la sentencia.”*

CONSIDERACIONES

Lo primero que precisa la Sala que de conformidad con lo establecido en el art 117 del C P del T y de la S S, este recurso se decide de plano.

De otra parte de acuerdo con lo establecido en el art 66 A del C P del T y de la S S la Sala resolverá el recurso en su específico punto; esto es la discrepancia en cuanto al tipo de contrato ya que asegura el recurrente debe tenerse en **virtud del principio de la primacía de la realidad no como de labor u obra sino como indefinido** ante la falta de especificación de la obra u labor, y dadas las funciones que son de supervisor, esto es permanentes **y no sujetas como afirma la demandada al convenio interadministrativo.**

Una vez definida la naturaleza del contrato se analizará si debió o no la demandada solicitar permiso para dar por terminado el contrato y de ello dependerá la prosperidad de las pretensiones, precisando una vez más que esta es la esencia del recurso.



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

i) De la naturaleza del contrato

Antes de determinar qué clase de contrato existió entre las partes, es necesario precisar que no existió discusión alguna sobre la calidad de directivo sindical del demandante como miembro de la junta directiva del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL “UTEN”, de primer grado y de industria**, en el cargo de secretario general, según consta en la documental visible a folio 32 del expediente, esto es certificación expedida por Mintrabajo.

Bien desde la demanda y también en el recurso la parte actora insiste en que, en virtud del principio de la primacía de la realidad, es claro, que el contrato del demandante no era, ni a termino fijo, ni por labor u obra, lo que implica que se tenga como indefinido, aunque esto no se solicitó en la demanda, quizás por tratarse de un proceso especial de fuero sindical, pero que es necesaria en este tipo de proceso, por lo que puede y debe estudiarse ya que de ello dependerá finalmente el determinar si se debe o no el empleador solicitar permiso para terminarlo.

Ahora según el principio de la primacía de la realidad, principio fundamental en el derecho laboral, en caso de discordancia entre lo que ocurre en los hechos y lo que se plasma en documentos debe darse preferencia a lo primero, esto es a lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Según Mario de la Cueva este principio indica lo siguiente: **“la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento...”**



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

En este caso no hay duda de la existencia de un contrato de trabajo, fue además de aceptado, acreditado con la documental; luego en cuanto a esta existencia ha quedado superada la discusión de la ocurrencia del principio.

¿Entonces en que se centra la controversia?, solamente en la **duración del contrato y para ello existen en nuestro ordenamiento laboral, normas, que además han sido ampliamente desarrolladas por la jurisprudencia.**

Es así como el artículo 45 del CST consagra que el contrato de trabajo puede celebrarse **por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.** A su vez los artículos 46 y 47 del mismo ordenamiento se encargan de establecer las normas que rigen los a término fijo e indefinido respectivamente.

En el caso en concreto es claro que las partes suscribieron tres contratos, el primero el 17 de diciembre de 2012 (fl33), con una duración pactada de 4 meses, esto es con terminación el 30 de abril de 2013, contrato que se prorrogó por un mes hasta el 30 de mayo, mediante documento que aparece a folio 37 y luego hasta junio 30, según lo pactado a folio 3, **para finalmente mediante pacto plasmado en documental que aparece a folio 39, modificar su duración a un contrato por duración de la obra o por la naturaleza de la labor determinada.**

Este pacto valido y nacido de la voluntad de las partes consagró en la cláusula segunda lo siguiente:

“ El termino de duración del Contrato será el requerido para la ejecución de la obra o labor contratada. Está condicionado a la existencia del contrato interadministrativo N° 1-07-10200-08009-2012, celebrado entre LA EMPRESA y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado SA ESP, conforme lo previenen las causales de terminación del citado contrato”.



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

Para la Sala entonces hay una claridad absoluta en cuanto a la labor y su duración, denominado allí como una condición, esto es, se reitera la existencia del contrato interadministrativo N° 1-07-10200-08009-2012 de 2012, celebrado entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado SA ESP y la demandada.

Por tanto, este pacto surge válido y que sea un fraude como se afirma en el recuso carece de sustento, pues una conducta permitida en la ley no puede serlo a menos que en verdad se acredite, lo que en este caso no sucedió. Vale aclarar que los eventos en los que no se haya determinado o especificado la labor y su duración; surge la única circunstancia, que haría de acuerdo con reiterado desarrollo jurisprudencial que el contrato se entendiera como indefinido.

En este caso la voluntad de las partes desde el inicio del vínculo fue celebrarlo por un tiempo plenamente determinado dada la naturaleza de la labor que dependía del convenio celebrado, luego tenerlo contrato como indefinido, no tiene sustento, ya que el recurrente apoya su argumento en que las labores de aseo son permanentes, lo manifestó así desde la demanda; lo cual es cierto, pues desde luego Bogotá requiere de ese servicio; pero olvida el recurrente que este no está a cargo de la demandada AGUAS DE BOGOTÁ SA ESP, pues si bien su objeto social tiene entre otras esta actividad, esta solo le compete al Distrito, pues los servicios públicos son inherentes según la Constitución a la finalidad de Estado y es por ello que está facultada para celebrar contratos interadministrativos para ejecutarla.

Definida la naturaleza del contrato la Sala se referirá al modo en que terminó.

El contrato interadministrativo visible a folios 93 y siguientes, tuvo varias prorrogas, siendo la última hasta **el 11 de febrero de 2018, luego en ese momento terminó y también allí se cumplió el plazo pactado entre la empresa y el demandante, teniendo lugar una causa legal de terminación del contrato de trabajo que no requiere autorización**



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

judicial, cuando se trata de un trabajador aforado. (Ver folios 254 y 255 y SS, acta de liquidación).

No se trata entonces de analizar si la demandada siguió ejerciendo su objeto social, si las labores permanecen o no como parece entender el recurrente, sino que evidentemente el contrato interadministrativo llegó a su fin, se ejecutó y como el demandante había sido contratado hasta esa fecha, allí también finalizó su vínculo y en estos casos, no se requiere autorización judicial alguna, así exista como de hecho existía la garantía sindical.

Vale precisar que no se trató de un despido, sino de una terminación legal por vencimiento del plazo, contemplada en el artículo 61 del C S T (ver folio 297, comunicación por la cual se informa de este hecho al trabajador).

Por lo expuesto, se **CONFIRMARÁ** la decisión de la Juez de primera instancia, no sin antes señalar que esta Sala de decisión ya se había pronunciado en ese sentido en un caso de idénticas circunstancias; **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR SANDRA MILENA SILVA VARGAS CONTRA AGUAS DE BOGOTÁ S.A E.S.P, proferida el Veintiocho (28) de agosto de dos mil dieciocho (2018). MP DR MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**, precedente que ha venido siendo reiterado y que acoge la Sala, nuevamente en su integridad.

Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.



Tribunal Superior Bogotá

Sala Laboral

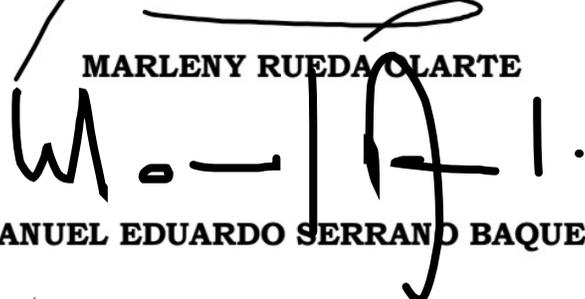
Sin costas en la alzada.

NOTIFIQUESE de acuerdo con lo establecido en el art 41 numeral 3 del C P del T y la S.S

Los Magistrados



MARLENY RUEDA CLARTE



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO



HUGO ALEXANDER RIOS GARAY