



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

PROCESO: FUERO SINDICAL
PROVIDENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2019-00147-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: RAFAEL ENRIQUE POLO ARAUJO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

En virtud del artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de plano la apelación presentada por la parte demandada contra la sentencia proferida el 25 de septiembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, en el proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por DRUMMOND LTD contra Rafael Enrique Polo Araujo.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra Rafael Enrique Polo Araujo, para que mediante sentencia, se declare que el trabajador incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

1.1.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene el levantamiento del fuero sindical del señor Rafael Enrique Polo Araujo y se otorgue permiso para despedirlo.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que el señor Polo Araujo labora en DRUMMOND LTD desde el 23 de marzo de 2010 mediante contrato de trabajo a término indefinido como operador de bulldozer.

2.2.- Que el 19 de septiembre de 2018, el demandado tuvo un incidente operando el camión N°2106, ya que no advirtió la presencia de una roca de dimensiones 0.70x0.30x0.40mt que se encontraba en el terreno y le pasó por encima, causándole daño a la llanta del camión.

2.3.- Que con ocasión de lo sucedido, el trabajador es retirado de su cargo y trasladado a la Unidad de Salud de la empresa, para realizarle prueba de alcohol y drogas.

2.4.- Que la muestra y contramuestra de orina dieron positivo para cocaína, por lo que se expidió concepto de no apto para trabajar, hasta que se confirmara el resultado por el laboratorio toxicológico especializado Rey Fals en la ciudad de Barranquilla, siguiendo los protocolos de embalaje y transporte de muestras, lo que se hizo en presencia del trabajador.

2.5.- Que el 22 de septiembre de 2018, el laboratorio confirmó a la empresa el resultado positivo para cocaína o metabolitos semiatomizado.

2.6.- Que el Reglamento sobre el Uso de Alcohol y Drogas y los Procedimientos Operativos de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, recibido por el trabajador, ya que hace parte integrante del contrato de trabajo, establece como falta grave el uso de sustancias psicoactivas.

2.7.- Que dicha prohibición tiene mucho sentido en las actividades de alto riesgo que realiza la empresa, pues trabajar bajo los efectos de esas sustancias compromete la seguridad, la vida e integridad del trabajador y otras personas y activos de la empresa, más cuando en este caso, el demandado estuvo involucrado en un accidente de trabajo.

2.8.- El demandado no se presentó a laborar desde el 20 de septiembre de 2018 hasta el 19 de abril de 2019, fecha en la que se le comunicó la apertura de proceso disciplinario, en el que se le formularon cargos y se citó a diligencias de descargos.

2.9.- El 31 de mayo de 2019, se realizó la diligencia de descargos con presencia de los miembros de la organización Sindical, en la que el trabajador admite conocer el manual sobre uso de alcohol y drogas, que le fueron entregados los resultados de la muestra, que conoce los riesgos de operar un equipo pesado bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y que para la fecha de los hechos no se encontraba en tratamiento médico por alcohol o drogas.

2.10.- Que el demandado antes de la ocurrencia del incidente, no había manifestado a la empresa que requería atención en el programa de ayuda por alcoholismo o drogadicción.

2.11.- Que el 11 de junio de 2019 se comunicó al trabajador la terminación del proceso disciplinario y que se iniciaría el levantamiento del fuero sindical que ostenta por ser miembro de la junta directiva del Sindicato SINTRAMINAL en el cargo de secretario.

TRAMITE PROCESAL

3.- La demanda, correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, se admitió el 15 de agosto de 2019 y se ordenó notificar al demandado y a la organización sindical. En audiencia del 12 de agosto de 2020, se dio por contestada la demanda por Rafael Enrique Polo Araujo. La organización sindical no hizo pronunciamiento alguno.

3.1.- El demandado se opuso a las pretensiones, aclarando que el incidente fue ocasionado por una roca que se encontraba en la vía y si ejecutaba alguna maniobra para esquivarla podía ocasionar un accidente donde expusiera su vida e integridad física.

3.2.- Justificó que no se presentó a laborar después del incidente, por encontrarse incapacitado y hospitalizado inicialmente con internación total en la Unidad Integral de Salud Mental SION, que una vez culminó su periodo de incapacidad médica y hospitalización se presentó a laborar. Que continúa prestando sus servicios en las instalaciones físicas de la mina, lo que conlleva a concluir claramente, que no representa riesgos para la seguridad industrial de la empresa.

3.3.- Informó que le fueron diagnosticadas las enfermedades 1. trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de cocaína-síndrome de dependencia. 2. trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo que al tener esta condición especial, es una persona protegida por la Corte Constitucional, al padecer un trastorno mental debido al uso de este tipo de sustancias, específicamente la cocaína.

3.4.- Argumentó que no existe prueba que acredite que el incidente ocurrido tuvo relación o nexo causal con encontrarse presuntamente bajo los efectos de drogas, o que dichas sustancias hayan afectado o afecten el buen desempeño en su labor, ya que de acuerdo con la Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional, para que se constituya una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, el

empleador debe probar que el consumo o los efectos de sustancias psicoactivas, afectan la normal prestación del servicio del trabajador, o que impiden o dificultan su desempeño laboral. Excepcionó falta de objeto, inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, inexistencia de elementos materiales probatorios de una falta disciplinaria, cumplimiento al precedente judicial constitucional y buena fe.

3.5.- El 25 de septiembre de 2020 se profirió la respectiva sentencia.

LA SENTENCIA APELADA

4.- Mediante sentencia, la juez de instancia declaró la existencia del fuero sindical, ordenó su levantamiento y concedió el permiso a la empresa demandante para despedir al señor Rafael Enrique Polo Araujo. Por último, condenó en costas al demandado.

4.1.- Una vez tuvo por acreditada la existencia del fuero sindical del demandado, la a quo revisó las normas del Código Sustantivo del Trabajo referentes a las justas causas para despedir un trabajador aforado y las justas causas para terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, en la que se encuentra presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, tuvo por demostrado que el demandado sí incurrió en dichas causales, teniendo en cuenta que los documentos que contienen los resultados de las pruebas, no fueron tachados de falsos ni controvertidos con otra prueba de la misma categoría, y al estar tipificada esta conducta como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Alcohol y Droga, y en la norma sustantiva de trabajo, es claro que la causal endilgada, constituye justa causa de terminación del contrato y por ende el Levantamiento del fuero sindical.

4.2.- Señaló que la condición fijada por la Corte Constitucional en sentencia C-636 de 2016, referente a que dicha causal solo se configura cuando se afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador, no es aplicable al presente asunto, toda vez que se encuentra demostrado que la labor desempeñada por el demandado, es de alto riesgo y no le permite estar bajo el efecto de sustancias psicoactivas, ya que le producirían una alteración de su capacidad para desempeñarse de manera adecuada, lo que se reafirma con los testimonios de los otros trabajadores.

4.3.- Explicó que conforme al Programa de Prevención e Intervención de Adicciones de la empresa demandante, los trabajadores se benefician de este, cuando el problema no se detecta a través del resultado positivo de la toma de prueba de alcohol y drogas, ya sea de manera aleatoria, por sospecha o por incidente, y en el presente caso, la solicitud del demandado de ingreso al programa y las historias clínicas e incapacidades de la Unidad Integral de Salud Mental SION, datan con posterioridad a la realización de la prueba de alcohol y drogas que le realizaron por el incidente ocurrido. Además, el trabajador conocía las condiciones para ingresar a dicho programa, ya que en la diligencia de descargos aceptó, haber recibido por la empresa el manual que contiene el reglamento sobre el uso de alcohol y drogas y que conocía los riesgos de operar un equipo o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos y drogas enervantes.

4.4.- La apoderada del demandado apeló la sentencia, arguyendo que no se acreditó que el trabajador incurrió en la justa causa consagrada en el numeral 2 del artículo 60 del CST, ya que no existe prueba que estuviera bajo los efectos de sustancias psicoactivas, como lo indica el examen físico realizado en la Unidad Médica de la empresa, en el que el medico refirió que se encontraba lúcido, consciente y orientado, prueba que no valoró el despacho, ya que el examen de orina solo muestra rastros de dichas sustancias, pero no determina su cantidad, además, que no es la prueba idónea para demostrar que se encontraba bajo su influencia, pues la muestra confirmatoria para estos tipos de examen es la prueba en sangre.

4.5.- Explicó que no le asiste razón a la juez al considerar, que en este caso no es aplicable la condición expuesta en la sentencia C-636 de 2016, puesto que el solo hecho de trabajar en una mina que comporta una actividad de alto riesgo, no quiere decir que el trabajador no está encuadrado dentro de la excepción del numeral 2 del artículo 60 del CST, ya que la empresa no demostró que la prestación del servicio tiene una incidencia negativa o que la labor se vio afectada por el consumo de sustancias, ya que la terminación del contrato se basó únicamente en el examen de orina realizado, sin probar un nexo de causalidad o que el incidente ocurrido tuviera relación con el presunto consumo de drogas, pues no se aportó el resultado de la investigación del incidente, lo que desvirtúa la justa causa.

4.6.- Finalizó diciendo que de acuerdo a la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL1298-2018, la empresa debió prestar un

acompañamiento y ayuda al trabajador para su rehabilitación, realizando un análisis con los médicos de la empresa o de la ARL, para así hacer uso de sus potestades sancionatorias y que el despido no sea la primera salida.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado. Advirtiendo, así mismo, que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- En este caso, lo que debe determinar la Sala, es, si tuvo razón la Juez de primera instancia, en conceder a la empresa demandante, el permiso para despedir al señor Rafael Enrique Polo Araujo por incurrir en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

7.- En primera medida, se resalta que, no hace parte del litigio que el demandado labora en DRUMMOND LTD desde el 23 de marzo de 2010 mediante contrato de trabajo a término indefinido como operador de bulldozer y que el 19 de septiembre de 2018 tuvo un incidente operando el camión N°2106.

8.- Conforme al artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, el fuero sindical es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

9.- En la sentencia C-381 de 2000, la Corte Constitucional reiteró que la garantía de fuero busca impedir que el empleador, perturbe indebidamente la acción legítima que el artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los sindicatos, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo:

“(...) el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y

sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.

10.- Por su parte, el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, estipula quienes están amparados por el fuero sindical, entre otros, «*Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente*», norma que en su Parágrafo 2°, señala que la calidad del fuero se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador, en concordancia con lo estipulado por el inciso final del artículo 113 del Código procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

11.- En el presente asunto, en el expediente digital, se encuentra oficio con radicado 71200001-013 del 19/02/2019 suscrito por la Inspectora de Trabajo del GACYT Territorial Cesar, dirigido al Representante Legal de DRUMMOND LTD, por medio del cual se remite el depósito de la creación y primera junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Minería Nacional-SINTRAMINAL-, constancia de depósito en la que registra el demandado como suplente Secretario de Organización, documentos que acreditan la calidad de aforado del trabajador.

12.- No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que si bien el fuero sindical garantiza además, la estabilidad de los trabajadores que gozan de este derecho, tal garantía no es absoluta, ya que el aforado no es inamovible, por ejemplo en los casos consagrados expresamente en la ley como causales de terminación del contrato, en los que el empleador no está obligado a mantener al trabajador en el empleo.

13.- Conforme a lo dicho, en presencia de una causa justa para despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones laborales al trabajador amparado con fuero sindical, el empleador debe solicitar al juez de trabajo el permiso correspondiente, este actuar del empleador, no tiene como propósito atentar contra la organización sindical y el

derecho de asociación, sino que obedece a comprobar la existencia de una justa causa previamente calificada por el juez.

14.- El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo, señala como justas causas para que se autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato. El párrafo de esta última norma, señala que *«la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*

15.- En el presente asunto DRUMMOND LTD, el 11 de junio de 2019, comunicó al demandado, su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, a partir de la autorización de despido de un juez laboral, *«de acuerdo con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo, entre otros, en los artículos 68 literales d) y g), 72 numerales 1 y 7, 73 numeral 14, 75 numeral 2, 78 literal b), y en el artículo 79 numeral 5. Igualmente, el artículo 60 numeral 2, y artículo 62 Literal A numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo»*; así mismo, el numeral 3 del Reglamento Sobre el Uso de Alcohol y Drogas.

16.- Las disposiciones legales y reglamentarias referidas por la empresa como causales de terminación conforme a la carta de despido, son las siguientes:

Reglamento Interno de Trabajo:

“ARTICULO 75: Se prohíbe a los empleados:

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”

Reglamento Sobre el Uso de Alcohol y Drogas

“3. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, drogas, y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes o que creen dependencia está expresamente prohibido y constituye FALTA GRAVE.”

Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 62. 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 artículos 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 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”

17.- Ahora bien, para realizar la adecuación de las conductas del trabajador a las justas causas invocadas por la demandante, en primera medida, se tiene que con ocasión al incidente ocurrido el 19 de septiembre de 2018, en el que estuvo involucrado el demandado, se le realizaron pruebas de alcohol y drogas, saliendo positivo para cocaína, como consta en los resultados certificados por la División Medica de la Empresa y el laboratorio externo Rey Fals, documentos que demuestran que el trabajador si se encontraba bajo la influencia de dicha droga, lo que no fue desvirtuado por el extremo demandado, ya que como lo consideró la a quo, no se tacharon de falsos ni se controvirtieron con otro medio de igual o mayor fuerza probatoria.

18.- Acusa el demandado en su reparo de alzada, que los resultados en muestras de orina no son la prueba idónea para demostrar que se encontraba bajo la influencia de dichas sustancias, puesto que la prueba confirmatoria debe ser en sangre, a lo que no le asiste razón, teniendo en cuenta que en estos casos, el juez tiene la potestad de apreciar libremente las pruebas para formar libremente su convencimiento, así lo expuso la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 22 de septiembre de 2009 Radicación No. 33779:

“En el caso de la embriaguez o la conducta determinada por el consumo de drogas o sustancia enervantes, no está limitado el juez por tarifa probatoria alguna, de manera que solo está sometido a los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, por lo que cuando ella se exterioriza mediante signos inequívocos de consumo de cualquiera de estas sustancias, tal como ocurrió en este caso, el hecho es posible establecerlo

mediante cualquiera de los medios probatorios admitidos por la ley, entre ellos la prueba testimonial.”

19.- El numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo fue declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-636 de 2016, *«en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.»*

20.- Advirtió la Corte en la referida sentencia, que el condicionamiento establecido, no desconoce la naturaleza preventiva de la prohibición, como lo es, procurar la adecuada prestación del servicio contratado y evitar riesgos laborales, en ese sentido señaló:

“Este Tribunal, tomando nota de los estudios especializados acerca de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el desempeño de una labor, reconoce la importancia de vigilar el cumplimiento de lo previsto por el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en aquellas actividades que impliquen un riesgo para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Un ejemplo de ello es lo que sucede con relación al personal aeronáutico. En ese sentido, es legítimo que el Estado exija controles rigurosos para evitar el consumo de sustancias psicoactivas en determinadas actividades y que los empleadores den cumplimiento a tales exigencias.”

21.- En este caso, la labor ejecutada por el demandado como Operador de bulldozer, un equipo de maquinaria pesada, es una actividad de alto riesgo y que demanda una mayor atención y la plena capacidad del trabajador, por lo que realizarla bajo la influencia de sustancias psicoactivas, no solo conllevaría a una ejecución deficiente, sino peligrosa. En la sentencia SL8002-2014, la Corte Suprema de Justicia ilustró al respecto:

“Aunado a ello, si, como se señaló con anterioridad, en determinados sectores de la producción y en ciertas empresas, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede tener mayores niveles de gravedad, por el alto riesgo que entraña para la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa, resulta apenas legítimo que el empleador pueda mantener dispositivos que le permitan auscultar dicha situación, dentro de una política válida de prevención y control de la accidentalidad.

Esa conclusión deviene evidente en los casos de operarios, pilotos, cirujanos, conductores de vehículos, entre otros, pues es claro que una alteración de sus condiciones físicas e intelectivas normales, no solo pone en riesgo su propia integridad, por la cual debe velar la empresa, sino la de la empresa y la de la comunidad misma.”

22.- Es importante precisar, que el mencionado numeral 6º del literal A) del artículo 62 del CST, consagra dos situaciones diferentes que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador en virtud de los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave, ya sea en el contrato, reglamentos o convenciones, diferencia que determina como se realiza la calificación de la gravedad, así lo ha dejado sentado la Corte en diversos pronunciamientos, por ejemplo SL525-2020, SL672-2019 y SL4367-2018, en la que se dijo:

“Del análisis precedente, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave y (ii) en la segunda, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (CSJ SL12904-2017).”

23.- Conforme al Reglamento Sobre el Uso de Alcohol y Drogas de la empresa Drummond Ltda, presentarse a laborar bajo los efectos de drogas y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes o que crean dependencia, constituye expresamente «una falta grave, por consiguiente dará lugar a la terminación del contrato de trabajo», por lo que no queda duda sobre la gravedad de la conducta, por haberla calificado así, previamente la empresa, además que, como ya se dijo, al ejecutar la empresa demandante procesos industriales que requieren mayor atención y concentración del trabajador, cualquier alteración de sus capacidades, crea un factor de alto riesgo para la integridad de las personas y los bienes, lo que hace colegir, que el demandado si incurrió en una violación grave de la prohibición consagrada en el numeral 2 del artículo 60 del CST, como a bien lo expuso la juez de primera instancia.

24.- Por último, respecto a la proporcionalidad de la medida del despido, se tiene que la legislación laboral autoriza al empleador para adoptarla, por constituir el hecho determinante, una justa causa para terminar el contrato de trabajo, por haber sido calificado aquel como

falta grave y una violación grave de las prohibiciones impuestas al trabajador.

25.- Por las razones analizadas en precedencia, la Sala confirmará en su totalidad la decisión proferida por el juzgador de primer nivel, e impondrá costas al demandado por ser impróspero su recurso.

DECISIÓN

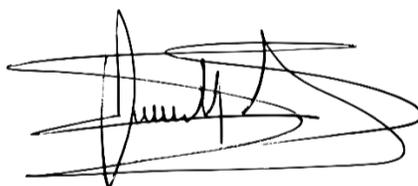
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de septiembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: Costas a cargo del demandado, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado