

JOEL DAVID ROMERO VILLA vs. ESMERALDA MINING SERVICES SAS (antes Minería Texas Colombia S.A.).

JUZGADO OCHENTA CIVIL MUNICIPAL, hoy JUZGADO 62 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE (Acuerdo 11127 del 12 de octubre de 2018.)

Bogotá D.C., dieciséis (16) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Expediente: 2021-00086

Procede el despacho a proferir sentencia dentro de la acción de tutela promovida por JOEL DAVID ROMERO VILLA contra ESMERALDA MINING SERVICES SAS (antes Minería Texas Colombia S.A.).

PETICIÓN

JOEL DAVID ROMERO VILLA instauró acción de tutela para que se amparen los derechos fundamentales el “*al mínimo vital, la dignidad humana, principio de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta.*”

En consecuencia, solicita:

Se ordene a “ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. reconocer y pagar de forma inmediata a favor de JOEL DAVID ROMERO VILLA, ***las diferencias salariales faltantes*** entre el mes de abril a septiembre de 2020, con el salario realmente devengado. 2. Que ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S. se sirva reconocer y pagar de forma inmediata, los salarios dejados de percibir de los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, con ***el salario realmente devengado***, esto es, UN MILLÓN OCHOCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL DIEZ PESOS M/CTE (\$1.895.010).”

ANTECEDENTES

1. Como fundamento de sus pretensiones, señaló que desde el 15 de agosto de 2015, tiene contrato a término indefinido con la empresa ESMERALDAS MINING SERVICES SAS (antes Minerías Texas Colombia SAS) en el cargo de obrero de mina.

2. Afirmó que el 24 de septiembre de 2019 sufrió un desgarre mientras laboraba, razón por la cual fue atendido el 26 siguiente, en el Hospital Santa Ana de Muzo, Boyacá siendo incapacitado por tres días, prorrogados por nueve días más.

3. El 9 de octubre acudió a cita de medicina laboral ante Equidad Seguros, siendo diagnosticado con “M624 contractura muscular lumbar y M545 lumbago no especificado”, por lo que fue incapacitado hasta el 11 de octubre de 2019 y le fueron emitidas unas recomendaciones laborales durante un mes consistente en: “1. Evitar manipulación de carga mayor a 10 kg de peso. 2. Realizar

pausas activas cada 2 horas por 5 minutos. 3. Evitar actividades repetitivas de flexión y extensión de tronco sin realizar las pausas aquí anotadas."

4. Manifestó que el día 6 de noviembre del 2019, asistió a control con medicina laboral, manifestando que no había mejoría en su estado de salud y se le ordenó continuar con terapia física y un RNM DE COLUMNA LUMBAR, además de emitir otra serie de recomendaciones.

5. La resonancia magnética de columna lumbosacra simple fue realizada el 14 de noviembre de 2019 en la Clínica Palermo, en la que los médicos tratantes, concluyeron: *"Discopatía L4-L5, con protrusión central y subarticular izquierda que se asocia a fisura concéntrica del anillo fibroso y a cambios artrósicos facetarios leves bilaterales en este nivel"*.

6. Posteriormente, fue remitido al ortopedista el 27 de diciembre de 2019 quien emitió el diagnóstico: *"PACIENTE CON LUMBALGIA DE CARACTERÍSTICAS MECÁNICAS EN EL MOMENTO SIN DÉFICIT NEUROLÓGICO NI SIGNOS DE RADICULOPATÍA QUE INDIQUEN MANEJO QUIRÚRGICO. SE REVISAN CUIDADOSAMENTE LAS IMÁGENES DE RESONANCIA MAGNÉTICA. EL DISCO INTERVERTEBRAL L4L5 TIENE UNA LEVE DISMINUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE SEÑAL DE NÚCLEO, SIN EMBARGO, EL NÚCLEO PULPOSO CONSERVA BUENA PARTE DE SU HIDRATACIÓN. EL MATERIAL PROTUDO SE OBSERVA BLANDO LO QUE PODRÍA INDICAR QUE LA PROTRUSIÓN SE CORRELACIONA CON EL MECANISMO DE TRAUMA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO. SE CONSIDERA QUE EL PACIENTE PUEDE BENEFICIARSE DE MANEJO CON FISIOTERAPIA Y EVENTUALMENTE, SI PERSISTE LA SINTOMATOLOGÍA DE MANEJO CON MEDICINA DEL DOLOR."*

7. El día 23 de enero de 2020 nuevamente asistió a control con medicina laboral y la fisiatra envía recomendaciones laborales donde refiere evitar manipulación manual de carga con peso mayor a 15 kg, recomendación que continuó hasta el 9 de marzo de 2020 y el 28 de abril siguiente le fue ordenado nuevamente *"control de RNM columna lumbar, EMG + NC DE MISS, segundo concepto fisiatría si es posible con Dr. Jara en electrofisiatría, control con ortopedia de columna con nueva rnm, renovación de recomendación por si debe retornar labores, control con todas las valoraciones para ir orientando el caso."*

8. Señaló que la ARL comunicó a la empresa tener en cuenta las recomendaciones, en caso de retomar labores por dos meses: *"Evitar Manipulación manual de carga mayor a 15 Kg de peso"*, recomendaciones que se mantienen vigentes a la fecha del escrito de tutela.

9. La empresa ESMERALDAS MINING SERVICES S.A.S, decidió suspender su contrato de trabajo, razón por la cual para los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2020 su asignación mensual se redujo a \$473.753, cuando su asignación básica normal era de \$1.895.010 por concepto de salario. Para los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, afirmó que no le fue consignado ningún valor por concepto

de salario, haciendo más gravosa su situación y afectando de esta manera su mínimo vital y el de su familia, la cual está conformada por su hija menor de edad, su madre de 63 años y su abuela de 89 años de edad, siendo este el único ingreso con el que cuenta.

SÍNTESIS PROCESAL

Una vez, se asumió el conocimiento de la acción por este Juzgado, al que correspondió por reparto, mediante proveído de fecha 4 de febrero de 2021, se admitió la tutela, se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO, y se ordenó oficiar a FAMISANNAR EPS y ARL EQUIDAD SEGUROS a fin que informaran sobre el estado de salud de JOEL DAVID ROMERO VILLA y si en la actualidad cuenta con incapacidades vigentes.

Se recibieron las contestaciones en los siguientes términos:

MINISTERIO DE TRABAJO: Señaló que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela frente a esa cartera ministerial, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esa entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia de legitimidad de su parte, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno, además de señalar que el pago de acreencias laborales no se exige por este medio constitucional.

ESMERALDAS MINING SERVICES SAS: fue enfática en afirmar que el demandante se encuentra actualmente vinculado a la empresa, solo que su contrato de trabajo se encuentra suspendido como el de varios trabajadores y, por tanto, considera que la estabilidad reforzada no puede proceder pues no ha sido despedido. Igualmente, recalcó la voluntad de la empresa de apoyar a sus trabajadores lo cual se ve reflejado en el pago de un 25% del salario cuando no está en la obligación de hacerlo, pues debido al cumplimiento de las normas de bioseguridad y por la dificultad de mantener el distanciamiento social en los socavones en donde se adelanta la obra, el reintegro de los trabajadores ha sido muy lento y no se encuentra funcionando todavía con el 100% del personal, razón por la cual solicita a este despacho desestimar las pretensiones de la tutela.

FAMISANNAR EPS: informó que JOEL DAVID ROMERO VILLA se encuentra afiliado a dicha entidad desde el 15 de junio de 2015 y que su estado de afiliación es ACTIVO. Señaló que el empleador ha realizado los aportes en las fechas oportunas y que cuenta con una calificación de accidente laboral por el diagnóstico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO emitida el 19 de noviembre de 2019.

EQUIDAD SEGUROS: Señaló que el accionante reporta el siniestro No. 465569, el cual obedece a un accidente de trabajo ocurrido el 25 de septiembre de 2019, el que arrojó el diagnóstico de "M545 Lumbago no

especificado, M518 Discopatía Lumbar L4/L5 sin radiculopatía”, cuenta con recomendaciones laborales de poder levantar cargas hasta 15 Kg, siendo la fecha de dicha recomendación desde el 21 de diciembre de 2020 al 30 de enero de 2021. Finalmente, informó que el accionante se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral por las patologías padecidas con ocasión al accidente de trabajo del 24 de septiembre de 2019, y una vez se tenga el dictamen definitivo será puesto en conocimiento de los interesados.

CONSIDERACIONES

1. Corresponde determinar si en el presente asunto la accionada ESMERALDA MINING SERVICES SAS., vulneró los derechos fundamentales aducidos por la tutelante en virtud a la suspensión del contrato de trabajo.

2. Conforme a la jurisprudencia constitucional tratándose de esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral o cesación de la suspensión laboral, en principio, la acción de tutela es improcedente dado que el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial como lo es, el de acudir ante la jurisdicción ordinaria especialidad laboral para reclamar temas relacionados con su suspensión de contrato o si esta decisión tuvo irregularidades como lo afirma el accionante, tal como se encuentra contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, de manera excepcional y de acuerdo a las circunstancias particulares del caso, el máximo Tribunal en materia Constitucional ha determinado que el amparo es procedente en el evento en que la persona afectada se encuentre en un estado de debilidad manifiesta. Sobre el mismo ha afirmado que:

“Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo, en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa

No obstante, la estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad, o porque ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art.13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieren.”1.

Además, la Corporación en cita, en sentencia posterior, señaló que:

*“La tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudirse a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, **debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión**, que debe ser prontamente atendida por el juez constitucional.”² (Negrilla propia).*

3. De otro lado, con ocasión al fenómeno de salud pública actual el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo expidió la Circular No. 0021 de 17 de marzo del año que avanza, mediante la cual se presentan diferentes medidas que pueden adoptar los empleadores para garantizar la protección del empleo durante la fase de contención del virus y la declaración de emergencia sanitaria, tales como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y permisos remunerados; asimismo la autoridad en mención a través de la Circular No. 0022 de 2020, aclara que corresponde a los jueces de la república determinar si la contingencia actual constituye o no un caso de fuerza mayor y su repercusión en los asuntos concretos, sobre el punto expreso:

“...esta entidad aclara que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas (...), por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión.

(...)

*Se informa que el Ministerio del Trabajo ha adoptado la figura de **Fiscalización Laboral Rigurosa**, mediante la cual se tomarán estrictas medidas de inspección vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada por el señor Presidente de la Republica mediante Decreto 417 de 2020.”*

4. Descendiendo al caso objeto de estudio y conforme a los fundamentos fácticos esbozados y la jurisprudencia citada, advierte de entrada el despacho la improcedencia de la acción constitucional emprendida, pues sin más preámbulos se presenta la ausencia del requisito de la

subsidiariedad necesario en esta específica acción, además de que no existe al interior del asunto elemento de convicción alguno que acredite la configuración de un perjuicio irremediable.

En efecto, no es posible acceder al amparo deprecado en razón a que el aquí accionante cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, ya que establecer si la suspensión unilateral del contrato de trabajo se efectuó con el cumplimiento de las formalidades legales propias del caso y si le asiste el derecho a que se le cancelen los salarios dejados de percibir y/o su diferencia salarial desde la suspensión del contrato laboral, constituye una controversia de carácter legal que debe ser ventilada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación de la convocante acudir a esta vía.

5. De otro lado, se observa que si bien es cierto que el accionante sufrió un accidente laboral el 24 de septiembre de 2019, también lo es que, EQUIDAD SEGUROS, señaló que se encuentra en trámite para calificación de pérdida de capacidad laboral. Aunado a ello, la empresa accionada demostró ser respetuosa de sus derechos fundamentales, pues en este caso la persona jurídica demandada ha venido cancelando los aportes a seguridad social, tal y como se evidencia de las pruebas aportadas al expediente de tutela, lo manifestado por FAMISANAR EPS, y la historia laboral allegada por parte de Protección, en el que se constata que el último aporte fue efectuado en diciembre de 2020, contando con 365.14 semanas cotizadas, según certificación expedida el 28 de enero de 2021.

Igualmente, se advierte que la empresa encartada ha venido reconociendo un porcentaje del salario, incluso, la prima legal, durante la suspensión del contrato de trabajo como se observa en los recibos de nómina allegados, en los cuales se observa que le fueron consignadas las siguientes sumas:

Agosto de 2020	\$473.753
Septiembre de 2020	\$789.586
Octubre de 2020	\$676.641
Noviembre de 2020	\$694.833
Diciembre de 2020	\$947.500 prima legal
Diciembre de 2020	\$784.530
Enero de 2021	\$283.129

6. Ahora bien, cumple precisar que el empleador hizo uso de su facultad de suspender el contrato y dio aviso de tal decisión (Art. 67 Ley 50 de 1990), que señala:

“Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

0(...)

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente 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); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada."

7. En el mismo sentido, la empresa accionada solicitó permiso al Ministerio de Trabajo, como se establece con la comunicación dirigida al Viceministro de relaciones laborales e inspección que se allegó con fecha del 2 de abril de 2020 para realizar la suspensión de los contratos de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, por su parte expidió con ocasión a la pandemia, la Circular 21 de 2020 que señala alternativas para los empleadores

con el fin de evitar vulneraciones al trabajador “*Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio. Por lo anterior, le sugerimos que analice con detenimiento la forma de viabilizar alguna de estas alternativas menos lesivas para los trabajadores...*”, que en este caso y según la certificación de aportes que allegó el empleador junto con los comprobantes de nómina, no abre paso a la tutela, pues si el accionante no está de acuerdo con tales circunstancias (el valor consignado durante la suspensión de contrato o con la suspensión del contrato), éstas deben ser debatidas ante el juez laboral, quien luego de surtido el trámite correspondiente y valoradas las pruebas oportunamente allegadas determine la legalidad de la suspensión de la relación laboral.

8. Finalmente, pese a que la acción fue interpuesta con el fin de evitar un perjuicio irremediable resulta claro para este despacho que el convocante no acreditó que el mismo fuese inminente, grave, urgente, e impostergable, pues aunque afirma ser padre cabeza de hogar estando al cuidado de su hija menor y de su señora madre y la abuela, no aportó una prueba fehaciente que permita colegir tal calidad o que se encuentre en una situación económica precaria que afecte su mínimo vital, sin que el acta de declaración juramentada ante la Comisaria de Familia del Municipio de Muzo –Boyacá, allegada al trámite basten para alcanzar el fin perseguido, por el contrario, quedó acreditado que el trabajador continúa recibiendo dineros como lo demuestran los comprobantes de nómina allegados, en donde, incluso, le fue reconocida la prima legal en el mes de diciembre.

Es que como lo ha señalado la Corte Constitucional en su jurisprudencia, para ser considerado madre o padre cabeza de familia y ser cobijado por una protección laboral reforzada no basta que se esté a cargo de la dirección del hogar, sino que es necesario el cumplimiento de otros requisitos, los cuales fueron delineados en la tutela T-400 de 2014, la que hizo extensiva a los padres cabeza de familia:

“(...) no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Así pues, la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”.

9. Así las cosas, se negará la salvaguarda rogada.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Ochenta Civil Municipal de Bogotá D.C., hoy 62 de Pequeñas Causas y competencia Múltiple, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. Negar el amparo a los derechos fundamentales invocados por JOEL DAVID ROMERO VILLA contra la ESMERALDA MINING SERVICES, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz. En el acto de la notificación, se hará saber a las partes que procede la impugnación del fallo en el término de los tres (3) días siguientes al de la notificación.

TERCERO: DISPONER la remisión de lo actuado a la Corte Constitucional, en caso de no ser impugnada esta providencia.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

**FERNEY VIDALES REYES
JUEZ**

Firmado Por:

**FERNEY VIDALES REYES
JUEZ
JUEZ - JUZGADOS 062 PEQUEÑAS CAUSAS Y
COMPETENCIAS MÚLTIPLES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA
D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

5c60f711e6cee09b434ca3d8ffe25516616a3bb2e693d99803211d09b2a50cd8

Documento generado en 16/02/2021 03:47:34 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>