

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	CARLOS STALIN DEJANON BORRERO
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
RADICACIÓN	76001310501520180066101
TEMA	MODALIDAD CONTRACTUAL
DECISIÓN	CONFIRMA LA SENTENCIA DE INSTANCIA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 378

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de agosto de dos mil veintidós (2022), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA** se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resuelve el recurso de apelación propuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia No. 354 del 19 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 292

I. ANTECEDENTES

CARLOS STALIN DEJANON BORRERO demanda a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** con el fin de que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre las partes, desde el 19 de febrero de 2000 al 14 de junio de 2015; el cual terminó por causal imputable al empleador; solicita el pago del auxilio de cesantía, vacaciones, intereses sobre la cesantía, indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T. hasta el momento en que se realice el pago de las aceencias pedidas.

Fundamenta sus pretensiones en que suscribió con la universidad demandada los siguientes contratos de trabajo por obra labor o labor para el cargo de docente de inglés: del 19 de febrero al 30 de marzo de 2000; 24 de julio al 03 de diciembre de 2000; 22 de enero al 03 de junio de 2001; 23 de julio al 02 de diciembre de 2001; 21 de julio al 02 de diciembre de 2002; 30 de enero al 01 de junio de 2003; 03 de agosto al 07 de diciembre de 2003; 18 de febrero al 06 de junio de 2004; 26 de julio al 05 de diciembre de 2004; 24 de enero al 05 de junio de 2005; 25 de julio al 04 de diciembre de 2005; 23 de enero al 04 de junio de 2006; 24 de julio al 03 de diciembre de 2006; 22 de enero al 03 de junio de 2007; 23 de julio al 02 de diciembre de 2007; 21 de enero de 2008 al 02 de junio de 2008; 21 de julio al 30 de noviembre de 2008; 19 de enero al 30 de mayo de 2009; 21 de julio al 29 de noviembre de 2009; 18 de enero al 30 de mayo de 2010; 26 de julio al 28 de noviembre de 2010; 24 de enero al 05 de junio de 2011; 25 de julio al 04 de diciembre de 2011; 23 de enero al 03 de junio de 2012; 23 de julio al 02 de diciembre de 2012; 28 de enero al 02 de junio de 2013; 22 de julio al 24 de noviembre de 2013; 03 de febrero al 11 de junio de 2014; 21 de julio al 23 de noviembre de 2014; 02 de febrero al 14 de junio de 2015; indica que la

labor fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo el horario impuesto sin que se presentara queja o llamado de atención.

Señala que la relación contractual se mantuvo por quince años hasta el 14 de junio de 2015, fecha en que la universidad decidió dar por terminado el contrato de manera unilateral; indica que el 28 de julio de 2015 se le informó por la directora de la universidad de quejas de los estudiantes; pero que no fue notificado formalmente, que adicionalmente se le informó que por no presentar las evaluaciones que realizó el Dr. Tim Marr, la que fue planteada como insumo para la preparación de talleres de mejoramiento dentro del proceso de enseñanza, pero tampoco se le informó que sería de carácter punitivo, ni que la evaluación docente reemplazaría la institucional, ni el procedimiento establecido en el estatuto profesoral para los casos en que se consideraran dificultades o falencias en el proceso de enseñanza o desempeño del docente. Indica que el 14 de agosto de 2015 se solicitó la revisión del caso ante rectoría, debido a la no inclusión en nómina del período académico 2015B; que el 20 de marzo de 2018 se realizó una audiencia de conciliación.

CONTESTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

La demandada se opone a todas las pretensiones. Señala que es cierto que la relación laboral se mantuvo por más de 15 años, pero que fue de manera interrumpida ya que los contratos celebrados eran por obra o labor determinada por los períodos académicos en el cual el profesor dictaba clases

y había estudiantes; que al finalizar el contrato era liquidado conforme a la ley; que éste se terminó por la expiración de la obra o labor contratada; propuso como excepciones de pago y prescripción, entre otras.

II. SENTENCIA DE INSTANCIA

El juez absolvió a la demandada de todas las pretensiones; no condenó en costas, señaló que no se probó que hubo un solo contrato a término indefinido sino varios contratos de obra o labor, en los que fueron pagadas las prestaciones sociales al término de los mismos.

III. RECURSO DE APELACIÓN

CARLOS STALIN DEJANON BORRERO

Indica que en la sentencia se trae a colación lo establecido en el artículo 101 del C.S.T., pero se esquiva lo que señala el artículo 102: *“para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario”*

Se hace hincapié en el folio 459 donde es visible los días liquidados 126 para cesantía, intereses a la cesantía y vacaciones; que igual el folio 460 se liquidó cesantía e intereses a la misma con 123 días; folio 461 sólo se liquidaron 129 días para cesantía e intereses a la misma. Indica que no se consideró el contenido del artículo 102 cuando hay prueba documental aportada por la demandada, prueba que es directa y de la que se puede observar que ella no liquida de forma completa las prestaciones sociales de

su mandante, que se le están adeudando desde que inició el contrato en el año 2000 hasta que finalizó el 14 de junio de 2015: cesantía, intereses y vacaciones. El argumento del recurrente es que para liquidar el auxilio de cesantía, los intereses y las vacaciones se ha debido tomar todo el año calendario, esto es, 360 para liquidar el auxilio de cesantía; 180 días para el período A y B, y para vacaciones 15 días proporcional por año laborado, con fundamento en el artículo 102 del CST.; además que existen contratos a término indefinido para otros docentes; y que se vulnera el principio de trabajo igual salario igual; que la seguridad social se debió pagar con 12 meses y no con los cortes que se hicieron; que se trata de un contrato a término indefinido; que es merecedor tanto de las indemnizaciones por despido sin justa causa, la indemnización contemplada en el artículo 65 y también la consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50, por no haber pagado completamente las prestaciones, por lo que solicita se revoque la sentencia de instancia.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

La apoderada judicial solicita que se confirme la decisión de instancia; manifiesta que los contratos suscritos se hicieron bajo la modalidad de obra o labor contratada por períodos semestrales académicos, los cuales culminaban por la terminación de la obra convenida que eran liquidados al finalizar el semestre o año lectivo, teniendo en cuenta que la actividad

académica cesa cuando los estudiantes salen a vacaciones, y aunque en el semestre siguiente pueda dictarse la misma asignatura aquella no era la misma obra, pues no son los mismos estudiantes, ni es el mismo semestre académico para el que fue contratado anteriormente.

Indica que está facultad de contratación es conferida a las instituciones educativas en el artículo 101 del C.S.T.; que el demandante al finalizar cada contrato no siguió prestando sus servicios a favor de la USC, pues cesó toda actividad académica; por lo que mal podría entenderse continuidad entre uno y otro contrato.

Señala que no es cierto que los contratos por obra o labor determinada hayan pasado a ser un contrato indefinido por el hecho de firmarse varios contratos; y es pertinente observar que la naturaleza del contrato por obra o labor hace inadmisibles que se transforme a otra modalidad, el cual no admite prórroga, ni renovación, no requiere preaviso y finaliza al culminar la obra contratada.

Expresa que el artículo 45 del C.S.T., desarrolla la modalidad del contrato por obra o labor contratada, que puede ser terminado por causa justa o legal cuando finalice la obra contratada, que la única manera de modificar la forma de vinculación contractual es que las partes lo consientan; señala que aunque no es objeto de debate dentro del proceso que el demandante no tenía la calidad de afiliado al sindicato; aporta certificación en la que se da cuenta de que no se cumplieron los requisitos que el estatuto de la organización sindical tiene establecidos en el artículo 7º, por lo que a la luz de lo reglado en el artículo 471 del Código Sustantivo de

Trabajo no se cumplen los requisitos para que el demandante no afiliado pueda beneficiarse de la extensión a terceros de la Convención Colectiva de Trabajo firmada con SIPRUSACA.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

La discusión se centra en resolver los siguientes problemas jurídicos: i) si existió un contrato de trabajo a término indefinido entre CARLOS STALIN BEJANON y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI desde el 19 de febrero de 2000 al 14 de junio de 2015, lo que conllevaría al pago de auxilio de cesantía, intereses y vacaciones por el año calendario; ii) si estamos frente a varios contratos de obra o labor contratada por periodos semestrales académicos de conformidad con lo preceptuado en los artículos 45, 101 y 102 del CST.; iii) si el demandante tiene derecho al pago de la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo a la indemnización moratoria y al pago de aportes a la seguridad social por 12 meses

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

A folios 14 a 41, 128 a 225, obran los diferentes contratos de trabajo por obra o labor determinada para docentes suscritos entre la demandada y el actor desde el 19 de febrero de 2000 hasta el 14 de junio de 2015, los que fueron suscritos por cada período académico llamados A y B, en los que consta que se trata de contratos de trabajo por labor determinada, los cuales se

encontraban estrictamente supeditados a la duración del semestre académico.

En el último contrato suscrito para la duración del período 2015A el 2 de febrero de 2015 y que finalizó el 14 de junio del mismo año, se estableció como objeto que:

“el docente que mediante el presente escrito se contrata, deberá adelantar todas las actividades tendientes a permitir que el estudiante adquiera y desarrolle las competencias, habilidades y destrezas en la asignatura (s) o curso (s), teóricos, prácticos o teóricos-prácticos, que el Consejo académico le señale, dentro de los horarios y fechas establecidas por el respectivo programa y en el lugar (es) que la entidad contratante lo requiera. Tales asignaturas o cursos son (...)”

El recurrente alega que la demandada no podía contratar al demandante como docente mediante contratos de trabajo por obra o labor determinada por tratarse de actividades propias de la institución, como lo es la enseñanza, ya que se deben contar como un solo contrato durante todo el año.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL2345-2018 del 20 de junio de 2018, al señalar que

“(...) En cuanto a esta clase de contratos de trabajo celebrados con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, regulados por el artículo 101 del CST, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse. Así, en la sentencia CSJ SL, 23 abr. 2001, rad. 15623, indicó:

l) Conforme al artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, concepto que se ha entendido equivalente al del periodo

académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario.

Sin duda este precepto desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinta de las que menciona el artículo 45 del mismo estatuto laboral, y junto a otras disposiciones legales conforma un régimen especial para estos servidores, algunas de cuyas particularidades son las siguientes:

El régimen está destinado a quienes cumplan labores en condición exclusiva de profesores de colegios, universidades u otros establecimientos particulares dedicados a la enseñanza y se explica porque los servicios de éstos trabajadores normalmente no son requeridos durante todo el año calendario ya que las vacaciones estudiantiles suelen prolongarse por varios meses durante dicho año.

Conforme quedó definido, contempla una duración contractual presunta de ahí que no requiera la forma escrita, aunque no hay impedimento para que las partes se acojan explícitamente a ella por un acuerdo verbal o documental que desde luego contenga la voluntad de vincularse por el período académico. Pero la modalidad no es forzosa o excluyente para los profesores sino sucedánea o supletiva frente a la ausencia de una expresión válida diferente de los contratantes, o sea que en principio estos tienen la posibilidad de convenir cualquiera de las duraciones permitidas, como a término fijo, indefinido o por la duración de determinada labor, caso en el cual se aplica a la relación laboral el régimen común establecido en la legislación para la respectiva modalidad.

No prevé el preaviso o desahucio, de manera que basta la culminación del respectivo periodo académico para que finalice el contrato por su propia virtud y, por consiguiente, no opera la llamada tácita reconducción, esto es, la prórroga automática del nexo si las partes no expresan oportunamente su ánimo de terminarlo.

Establecido así la existencia de sendos contratos de trabajo por semestres o períodos académicos, que se inician cuando comienza la actividad escolar o universitaria y finalizan concluido el respectivo semestre o año, los cuales generan individualmente el pago de derechos laborales (...)” (Subraya la Sala).

En la sentencia SL1326-2019 del 10 de abril de 2019 indicó la alta corporación que

“(…) la Sala precisa que de conformidad con el precedente, por ejemplo, la sentencia CSJ SL593-2013, los contratos de trabajo con los profesores, según lo dispuesto en el artículo 101 del CST, deben entenderse celebrados por los períodos académicos correspondientes, al menos que las partes acuerden que se celebran por períodos mayores o a término indefinido, que no es el caso.

En otros términos, los contratos que se celebren con los docentes no son obligatoriamente continuos, sino que, bajo la óptica del artículo 101 ibídem, es una modalidad amparada por el ordenamiento jurídico, de la que no se evidencia en el caso de marras un uso inapropiado. (…)”

Las anteriores posiciones fueron reiteradas en la sentencia SL1229-2021 del 17 de marzo de 2021, entre otras.

Al aplicar lo expuesto al presente caso, la Sala considera que no le asiste razón al recurrente en su apelación, por cuanto los contratos por obra o labor contratada suscritos por las partes por cada período o semestre académico se encuentran ajustados a derecho al artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo y a lo señalado la Corte Suprema de Justicia, de allí que, no puede cambiarse su modalidad a término indefinido como lo pretende la parte actora, porque los contratos firmados sí permiten medir la duración que lo fue por cada período académico y al terminarse cada uno fueron liquidados, tal y como lo aceptó el demandante en el interrogatorio de parte al señalar que sí desarrolló los contratos por obra o labor que eran por hora catedra, que eran firmados por período académico o semestre, que le liquidaron cada contrato y las prestaciones sociales hasta el último contrato.

Así las cosas, al tratarse de contratos de trabajo por obra o labor determinada que se encuentran ajustados a derecho, no hay lugar a la reliquidación de las

pretensiones peticionadas, al pretender que se liquidé como un contrato único celebrado a término indefinido y como consecuencia de ello tampoco es procedente la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST.

Ahora bien, respecto a la aplicación del numeral 1 del artículo 102 del C.S.T., se encuentra que la Corte Constitucional mediante la sentencia C-483 de 1995, al estudiar la exequibilidad de la norma señaló:

El artículo 102. Régimen especial para computar tiempo de prestaciones

En cuanto al artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo, también impugnado en este proceso, su numeral 1º no tiene otro sentido que el de equiparar el término real de la prestación del servicio docente -que se desarrolla dentro del año escolar- y el tiempo del año calendario, para los efectos del cómputo relativo a los derechos de vacaciones y cesantías de los profesores que han celebrado contratos de trabajo con instituciones privadas de educación.

Las vacaciones, según el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo constituyen una prestación cuyo enunciado legal es del siguiente tenor:

"ARTICULO 186.- ...Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas".

En cuanto al auxilio de cesantía, el artículo 249 del mismo Código dispone:

"ARTICULO 249.- ...Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores y a las demás personas que se indican en este capítulo al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año".

Como puede observarse, la regla general, aplicable a los contratos de trabajo, es la de considerar el año completo como elemento básico para determinar la cuantía de las aludidas prestaciones.

Bien se sabe que el año lectivo no coincide con el año calendario, pues los establecimientos educativos no prestan el servicio a lo largo de los doce meses de

manera continua e íntegra, pues contemplan los períodos de vacaciones escolares, lo cual, frente a las normas generales transcritas de no ser por el precepto demandado, podría interpretarse en contra de los derechos de los trabajadores, entendiéndose que, pese a haber laborado durante todo un año escolar, todavía faltara tiempo del año calendario en relación con la unidad anual como base para alcanzar el derecho concreto referente a vacaciones y cesantías.

La disposición enjuiciada no choca con norma o precepto constitucional alguno, pues su propósito fundamental consiste en prever las reglas aplicables para el pago de prestaciones, dado que el tiempo de vinculación del trabajador al servicio, por razón de la estructura educativa de los establecimientos docentes, no es continuo, sino que debe interrumpirse al finalizar el respectivo período académico.” (Subrayas fuera de texto)

Como lo estableció la Corte Constitucional, en cuanto a los docentes de establecimiento de enseñanza particular, se trata de un régimen particular, y se permite, teniendo en cuenta la duración de los períodos académicos, la que puede ser inferior a la del año calendario que las prestaciones sociales sean pagadas acorde con el año lectivo o académico, teniendo en cuenta que no hay continuidad en el mismo.

Es así que, al interpretar los artículos 101 y 102 del C.S.T. en el caso que nos ocupa, se encuentra que los pagos realizados por la demandada que obran a folios 274 a 365, corresponden a los tiempos contratados por el período académico, y al pago las prestaciones laborales a cargo de la demandada en virtud de la relación laboral y el tipo de contrato; es la razón por la cual no le asiste razón al recurrente al pedir que se le pague el auxilio de cesantía, los intereses y las vacaciones por todo de todo el año calendario, esto es, 360 días o 180 para liquidar vacaciones, ello no es lo que dicen los artículos 101 y 102 del CST, tampoco se vulnera el principio

de trabajo igual salario igual, tal como se desprende por lo dicho por la Corte Constitucional en el aparte arriba transcrito.

Respecto al reclamo del togado apelante en relación al pago de la seguridad social por los 12 meses calendario, no le asiste razón por cuanto este se debe hacer solo por los períodos académicos en que estuvo vinculado su prohijado y no en los términos que él los señala en el recurso. El fundamento legal son los artículos 101 y 102 del C.S.T., y lo dicho por la jurisprudencia reiterada y sin vacilaciones, pues se reitera el de los docentes es un régimen regulado por las normas ya citadas, de allí que la universidad demandada se ajustó a la ley.

Ahondando más en razones, el artículo 2.2.1.1.3.6 del Decreto 780 de 2016 al respecto señala:

ARTÍCULO 2.2.1.1.3.6. Periodo de cotización para los profesores. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho irrenunciable a que el empleador efectúe los aportes al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud por la totalidad del semestre o año calendario respectivo, según sea el caso, aun en el evento en que el período escolar sea inferior al semestre o año calendario.

Lo precente es reiterado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral en la Sentencia SL2799 de 2020, quien precisó que los aportes a seguridad social para los docentes deben ser realizados por el período pactado:

“(...) en el caso de los profesores de hora cátedra vinculados a instituciones privadas de educación superior y con baja intensidad horaria, la jurisprudencia de esta Corporación ha estimado que no es razonable, ni proporcional que estas coticen por el año escolar, asumiendo una carga patrimonial adicional que no les corresponde, sino que su obligación abarca exclusivamente el tiempo de duración de la relación laboral, es decir, el lapso efectivamente laborado, y de acuerdo con la remuneración percibida (...); en otros términos, en dichos eventos las instituciones deben solo efectuar los aportes por el período académico pactado”.

Se concluye entonces que los aportes al Sistema de Seguridad social deben realizarse de acuerdo con el tiempo del contrato, así como el pago del auxilio de cesantía, los intereses sobre la misma y las vacaciones.

Para fundamentar el recurso de apelación el togado se queja que en los folios 459 a 461 los contratos fueron liquidados y pagados por 126, 123 y 129 días respectivamente. Al respecto, la Sala revisó la liquidación que obra en el folio 459 por el contrato de trabajo desde el 28 de enero al 02 de junio de 2013 que efectivamente equivale a 126 días, y desprende que a su prohijado le pagaron las prestaciones solicitadas por el período académico. En el folio 460 se observa la liquidación del contrato que va desde el 22 de julio al 24 de noviembre de 2013 que efectivamente equivale a 123 días tal como se pagó, de allí que también está bien liquidado al tratarse de contrato por periodo académico y, a folio 461 se liquidó el contrato que va desde el 3 de febrero al 11 de junio de 2014 que equivale a 129 días, así mismo se pagaron las prestaciones ya mencionadas.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Respecto a la indemnización por despido injusto tampoco está llamada a prosperar, en virtud a que el último contrato de trabajo terminó el 14 de junio de 2015 por terminación del período o semestre académico 2015A, de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo y en virtud de los artículos 101 en concordancia con el 61 del Código Sustantivo del Trabajo literal D).

Por las razones que se dejan expuestas se confirma la sentencia apelada. Las costas en esta instancia corren a cargo del demandante y a favor de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Valle, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

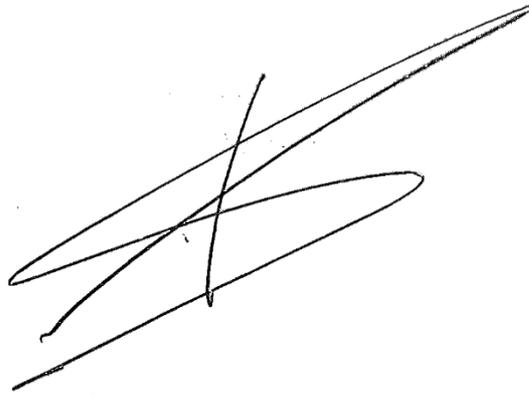
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia apelada No. 354 de 19 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

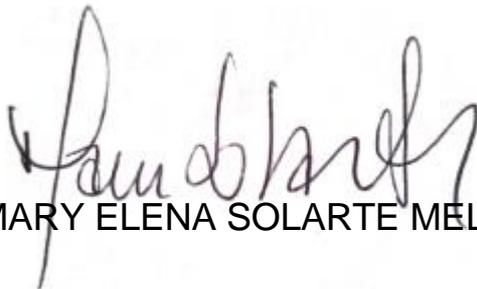
SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante y a favor de la demandada en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO

Firma digitalizada para
archivo judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Cali-Valle

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **50760feaa3b653e1852256bf4c9e24ab7f62114dd3224bdc79e984dedeb17e07**

Documento generado en 01/09/2022 01:10:22 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>