

Doctora

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Magistrada Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR

SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

E. S. D.

Ref: Proceso: Ordinario Laboral de 1ª Instancia.
Demandante: Sandra Liliana Delgado Ramírez
Demandado: CALPES S.A. HOTEL NEIVA PLAZA
Radicación: 2017 – 00012
Asunto: Alegaciones

JAIRO RODRIGUEZ SÁNCHEZ, persona natural, mayor de edad, con residencia y domicilio en Neiva, titular de la C. C. No. 12.192.815 de Garzón, portador de la T. P. de Abogado No. 164.445 del C. S. de la J., actuando como apoderado judicial de la demandada CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA, a continuación, de manera respetuosa y comedida, en oportunidad procesal, pongo a consideración del Despacho los siguientes alegatos con motivo del recurso de apelación propuesto contra la sentencia de primer grado de fecha 14 de agosto de 2018 emitida por el Juzgado Segundo Laboral de Neiva.

La Sentencia y Sus Motivaciones:

Fue proferida el 14 de agosto de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Judicial de Neiva, mediante la cual accedió a las pretensiones de la demanda, y por consiguiente, al declarar el despido injusto e ilegal de la demandante SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ ordenó su reintegro con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones más aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones hasta cuando opere el reintegro e impuso la sanción de 180 días de salario por la terminación del contrato de trabajo en estado de debilidad manifiesta, declaró además infundadas las excepciones propuestas por el extremo pasivo, a quien condenó en costas.

Para llegar a las anteriores conclusiones, el Juzgador de la Instancia aseveró:

- 1) Que a partir del mes de Julio de 2013, la señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ inició cuadro clínico, no relacionado con el trabajo y por ende, no fue su



- causa profesional, y por lo mismo, no hubo ninguna comunicación al empleador sobre restricciones de índole laboral.
- 2) Que el 04 de octubre de 2013, la actora Sandra Liliana Delgado sufre accidente de trabajo por caída desde su propia altura al manipular una máquina brilladora, enredándose con el cable y cayéndose al piso.
 - 3) Que es cierto que al practicársele EXAMEN DE INGRESO, el día 30 de noviembre de 2010, el concepto médico fue de “APTO CON RESTRICCIONES”, con recomendación de no manipular cargas superiores a los 10 kgs, control y manejo por cirugía general y control nutricional, pero que el peso de dicha brilladora era superior a los 10 kgms, tal y como lo declararon Gloria M. Ramos, Cirile Chacon, María Granada Rodríguez, Gloria María Bonilla y Mercedes Ramos, compañeras de trabajo de la actora.
 - 4) Que la ex empleadora Calpes S.A. - Hotel Neiva Plaza, el día 31 de enero de 2014 tomó la decisión unilateral y sin justa causa, de terminar el contrato de trabajo a la señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, procediéndola a indemnizar.
 - 5) Que la sociedad CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA, para el momento en que toma la decisión de terminar el contrato de trabajo a la actora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, sabía y conocía de su enfermedad diagnosticada como enfermedad crónica por discopatía lumbar de origen común, por lo que se ordena tratamiento con ARL.
 - 6) Que dentro del expediente, no hay documento alguno con el que pueda la demandante Sandra Liliana Delgado acreditar que de su enfermedad había dado notificación a la ex empleadora Calpes S.A. - Hotel Neiva Plaza, pero que ella, la demandante, luego del accidente ocurrido el 04 de octubre de 2013, le informó a la ama de llaves de la demandada que presentaba alguna dolencia, por lo que ésta le recomendó que fuera al médico, lo que dio lugar a una incapacidad.
 - 7) Que para el Despacho, quedaba claro que la ex empleadora Calpes S.A. - Hotel Neiva Plaza, para el momento en que toma la decisión de terminar el contrato de trabajo a su ex empleada Sandra Liliana Delgado, estaba enterada de su enfermedad y que en tal sentido, si se encontraba disminuida en su capacidad laboral, por lo que debió, antes del despido, solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social, lo que no hizo, procediendo al despido con discriminación por razones de enfermedad. Trajo a colación la sentencia SU-256 de 1996 y las sentencias T-1040 de 2001 y T-594 de 2015, para establecer que no interesaba si la enfermedad era o no común, pues bastaba que la ex empleadora conociera de las limitaciones para laborar de la ex trabajadora para que se le reconociera el beneficio de la estabilidad laboral reforzada.
 - 8) Que conforme a la Sentencia SU-049 de 2017, la demandante sí gozaba de la estabilidad laboral ocupacional para el momento del despido porque se encon-



traba disminuida en su capacidad laboral, y que esta sentencia de Constitucionalidad era obligatoria para todos los operadores jurídicos por su prevalencia frente al criterio de las demás Cortes.

- 9) Termina entonces declarando que el despido fue injusto e ilegal, por lo que ordenó el reintegro más pago de salarios, prestaciones sociales, mas aportes a la seguridad social y la indemnización a título de sanción de 180 días de salario por despido en estado de enfermedad.

OBJETO DEL RECURSO:

La sentencia del 14 de agosto de 2018 fue objeto del RECURSO DE APELACIÓN propuesto por la parte demandada dentro de la misma audiencia, con la finalidad de que el Superior Funcional del Juzgado que lo es la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, se sirva REVOCAR TOTALMENTE el fallo objeto de alzada, y en su lugar, al emitir nueva sentencia NIEGUE las pretensiones y condenas demandadas.

BREVE SINOPSIS DE HECHOS:

La señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA para laborar en servicios generales a partir del 01 de diciembre de 2010.

Al practicársele EXAMEN DE INGRESO a la señora Sandra Liliana Delgado Ramírez el día **30 de Noviembre de 2010**, el concepto médico fue: *“Apto con restricciones”*, y se consignó a título de restricciones: *“No debe manipular cargas superiores a 10 Kms, Control y Manejo por Cirugía General, Control Nutricional”*.

El día 04 de Octubre de 2013, la señora Sandra Liliana Delgado Ramírez sufre un accidente laboral cuando manipulando una brilladora, se enreda con su cable, y cae al piso, hecho del que puesto en conocimiento de la ARL, y se le concedieron dos (2) días de incapacidad, los que terminados se reincorporó a sus laborales, no presentando ningún tipo de molestia adicional.

El día 31 de enero de 2014, el empleador CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA, tomó la decisión unilateral y sin justa causa, de terminar el contrato de trabajo que tenía con la señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, por lo que procedió a indemnizar su contrato.

La demandante SANDRA LILIANA, según consta en el documento de terminación de contrato, se negó a firmarlo, razón por la que se solicitó la firma de un tercero de nombre Diana Milena Tovar Sánchez, con C. C. No. 36.308.096.



Para el momento en que la ex empleadora toma la decisión de terminar el contrato de trabajo de la actora, ésta, la demandante Sandra Liliana Delgado Ramírez no presentaba ningún tipo de limitación laboral, no tenía incapacidad médica laboral, gozaba de buena salud, no estaba discapacitada, no reflejaba limitaciones para el debido cumplimiento de sus labores y no tenía calificada pérdida de capacidad laboral alguna por parte de autoridad competente.

Que la Historia Clínica que se aportó con la demanda, es posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo, y que en ella se determina que su lumbalgia no es enfermedad profesional ni está asociada con el accidente laboral del 04 de octubre de 2013, pues su patología ya estaba advertida cuando se le practico examen médico de ingreso cuando se le declaró apta pero con restricciones, y ésta fue, precisamente, el no levantar peso superiores a los 10 kgs, más control y manejo por cirugía general y control nutricional.

RAZONES PARA REVOCAR:

Sea lo primero el advertir que, la sociedad CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA, para el día 30 de enero de 2014, cuando toma su decisión de terminar el contrato de trabajo que tenía con la señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ **sólo sabía, sólo conocía del concepto médico de INGRESO, esto es, apta para laborar pero con restricciones, consistentes en no levantar pesos superiores a los 10 kgs.**

Al respecto, al practicarse la prueba testimonial, notable es que los testigos informaron que la BRILLADORA por ella utilizada como herramienta de trabajo, superaba ampliamente los 10 kgs de pesos, pero que ella, la brilladora, tenía ruedas para movilizarla, y que cuando ella requería de movilizarla para su traslado a otro sitio de trabajo, no lo hacía ella, lo hacían sus compañeros de trabajo.

De igual modo, para el 30 de enero de 2014, la señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, se encontraba laborando, no tenía ningún tipo de incapacidad médica laboral, gozaba de buena salud, no presentaba otras restricciones laborales, no se encontraba discapacitada y por lo mismo, no tenía calificada ningún tipo de pérdida de capacidad laboral determinada por autoridad competente.

La HISTORIA CLÍNICA que se aportó con la demanda, fehaciente y concluyentemente determina que Salud Ocupacional, DESPUES DEL 30 DE ENERO DE 2014, le diagnostica ***“OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL, CON CARÁCTER DEGENERATIVO Y MULTINIVEL EN COLUMNA DORSOLUMBAR”*** (ver información general del dictamen de la Junta Regional), y consigna además:



“No hay factores de riesgos de exposición continua y prolongada. LOS CAMBIOS DE COLUMNA LUMBAR CORRESPONDEN A PROCESO CRÓNICO DE LARGA EVOLUCIÓN NO RELACIONADO CON EL TRABAJO. El dolor referido fue un desencadenante de la patología a nivel lumbar exacerbada por su labor, SIN SER ESTA ÚLTIMA LA CAUSA DE SU ENFERMEDAD”.

Y como consecuencia de sus patologías degenerativas, **el 13 de febrero de 2015** se le diagnostica REUMATOLOGÍA más ESPONDILITIS ANQUILOSANTE, y concluye el informe de la Junta: *“El 4 de octubre de 2013 presenta accidente de trabajo con caída al piso en lugar de labores sin evidenciar relación de causalidad con patologías de la trabajadora”.*

Ahora, hasta la saciedad, al descorrerse el traslado de la demanda se hizo oposición a las pretensiones y condenas formuladas bajo el entendido de que la demandante señora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, para el día 30 de enero de 2014, fecha en que la ex empleadora CALPES S.A. - HOTEL NEIVA PLAZA, toma la decisión de terminar su contrato de trabajo, ésta, no gozaba de estabilidad laboral reforzada y no se encontraba en estado de indefensión por alguna incapacidad médica laboral, pero además, la ex empleadora NO CONOCÍA DE “OTRAS PATOLOGÍAS” por las que pudiera cursar la actora, dado que éstas le fueron diagnosticadas CON POSTERIORIDAD A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

Bajo estas condiciones, notable es que la ex empleadora, para el momento en que termina el contrato de trabajo, no tenía ni causa ni razón para haber solicitado al Ministerio de la Protección Social permiso para despedir, por obvias razones, su ex trabajadora no gozaba del beneficio de la estabilidad laboral reforzada, no se encontraba en estado de indefensión laboral, **no se sabía por parte de la ex empleadora**, de que ésta, la ex trabajadora, presentara otro tipo de patologías que le impidieran cumplir con sus labores, y además, ésta, la ex trabajadora, **no estaba siendo calificada**, ni por EPS ni por ARL ni por Junta de Calificación de Invalidez, **por alguna pérdida o disminución de su capacidad laboral**.

Conforme con lo anterior, en cuanto a la imposibilidad de dar aplicación al artículo 26, inciso 2 de la Ley 361 de 1997, se puntualizó lo siguiente:

La Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL14134-2015 - Radicación No 53083 del **14 de octubre de 2015**, con Ponencia del Magistrado Dr. Rigoberto Echeverry Bueno, estableció el siguiente criterio reiterativo:

“...Pues bien, recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia volvió a ocuparse del tema, y recordó que la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 **no opera para todos los casos en que se halle comprometida la salud o la integridad física del trabajador**, sino que dicho amparo procede de manera exclusiva para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo, advirtiéndole que por tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma. Y como para no dejar lugar a la especulación, recordó que la limitación puede ser leve, moderada, severa o profunda.

Precisó, igualmente la Sala, que “el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, que señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...)”

Y agregó: “Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada.**”

Y más adelante puntualizó:

“También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

De acuerdo con esa posición de la Corte, cuando las limitaciones del trabajador no reporten una pérdida de su capacidad laboral superior al 25%, **le corresponde al trabajador probar que el despido obedeció a sus condiciones de salud. Pero si dicha**



discapacidad excede tal porcentaje, el empleador deberá solicitar y obtener previamente el respectivo permiso del inspector de trabajo para proceder a despedir al trabajador, pues de no agotar esa instancia, la ley hará presumir que el despido operó por causa o con ocasión de la discapacidad del trabajador.

De esa manera queda claro para el empleador la importancia de documentarse muy bien sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, antes de proceder al despido. **Y para el trabajador queda igualmente claro que el simple hecho de estar incapacitado o de sufrir discapacidad en menor grado, no lo hace sujeto de estabilidad laboral reforzada.**

Para nuestro caso, conforme al material probatorio aportado con la demanda y la que se allegó durante el trámite del proceso, se establece que la demandante no encuadra dentro de lo que la Norma y la Jurisprudencia establecen como estabilidad laboral reforzada, y que por lo mismo, sus patologías no teniendo origen profesional, no tiene limitaciones definidas, lo que le impide que su caso encuadre en la aludida Norma.

Así, queda en evidencia que la Ley 361 de 1997, se encarga fundamentalmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; **de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad**, esto es para aquellos que su invalidez está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, como la aludida ley no determina los extremos en que se encuentra los distintos grados de severidad de la discapacidad, debe acudirse al artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 que sí señala los citados parámetros, en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997, de la siguiente manera, discapacidad «moderada» es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; «severa», la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y «profunda» cuando el grado de invalidez supera el 50%.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas**, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada¹. **Situación en la que NO SE ENCUENTRA LA DEMANDANTE**, pues, su Pérdida de Capacidad Laboral, **NO ESTÁ DETERMINADA POR NINGUNA AUTORIDAD COMPETENTE**, y por lo mismo, es improcedente

¹ Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, GERARDO BOTERO ZULUAGA Magistrado Ponente SL5168-2017, Radicación nº. 45314, **sentencia del veinticinco (25) de enero de dos mil diecisiete (2017)**.



el haber ordenado su reintegro, máxime, cuando la ex empleadora, para el momento del despido, no tenía y no sabía de que la actora presentara “otras patologías” que le impidieran el cumplir con sus labores ordinarias para las que fue contratada, salvo la restricción informada cuando se le practicó examen médico de ingreso.

Ahora, en la sentencia **SU-049 de 2017**, traída a colación por el fallador de la instancia, el Tribunal constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por una persona que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga en virtud de un contrato de prestación de servicios. No obstante, el vínculo fue terminado por la compañía contratante y sin autorización previa del inspector del trabajo antes del vencimiento del plazo inicialmente pactado. Al momento de finalizarse la relación contractual el actor sufría una grave afectación en su estado de salud **como consecuencia de un accidente de origen laboral**.

Acorde con lo expuesto, el pleno de la Corte reiteró las reglas establecidas respecto de la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. Así mismo, determinó que dicha figura se admitía tanto en vínculos de naturaleza laboral como de prestación de servicios. Sin embargo, de evidenciarse este último tipo de vinculación, se puntualizó que el juez constitucional no estaba llamado a ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de los 180 días de remuneración salarial, comoquiera que en estricto sentido no se trataba de una relación laboral cobijada por la regulación propia del derecho laboral.

Recientemente en la sentencia **T-305 de 2018**, La Corte examinó cuatro casos de empleados que estimaban transgredidos sus derechos fundamentales como consecuencia de la terminación de sus respectivas relaciones laborales, **sin tener en cuenta que se encontraban bajo tratamientos de salud debido a sus patologías**. Únicamente en dos casos este Tribunal consideró que los actores estaban cobijados por el derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón a su situación de discapacidad.

En uno de los asuntos se declaró la carencia actual de objeto, toda vez que el actor falleció durante el trámite surtido en sede de revisión; finalmente, en la cuarta acción, la Sala consideró que el empleador había logrado acreditar que el despido se ocasionó como consecuencia de las faltas disciplinarias de la empleada y no como un acto discriminatorio por su estado de salud. En efecto se indicó:

*“[E]n el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la [...] estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, **no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral***



alegada y garantice su permanencia en el empleo.” Negrillas fuera del original.

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias². En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: **(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones;** (ii) **el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido;** (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Para nuestro caso en particular, notable es que la demandante señora Sandra Liliana Delgado Ramírez, no se encuentra dentro de las Hipótesis formuladas por la Corte Constitucional como para hacerla merecedora de la estabilidad laboral reforzada, habida cuenta que NO se trata de un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta porque para el momento en que se suscita la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, encontrándose laborando, sin ninguna incapacidad médica laboral, NO PRESENTABA AFECTACIONES DE SALUD SUSTANCIALES Y PERMANENTES, porque además, la ex empleadora, para este momento, NO LAS SABÍA NI LAS CONOCÍA, salvo la restricciones que se emitieron cuando se le practicó examen de ingreso.

De la misma manera, desde cuando se le practico a la ex trabajadora el EXAMEN DE INGRESO, se advirtió de la restricción de no cargar pesos superiores a los 10 kgms, posiblemente por ya presentar problemas de índole lumbar, pero, FUE DESPUES DEL DESPIDO que la actora, ella, pudo evidenciar que presentaba “Otras Patologías” que, inclusive, eran desconocidas para ella, pero que de todos modos, TENÍAN UN ORIGEN COMÚN Y NO LABORAL.

Pero además, obra prueba documental al respecto, LAS PATOLOGIAS, TODAS, QUE HA SIDO DIAGNOSTICADAS a la ex empleada, nunca, jamás, tuvieron como antecedente el accidente de trabajo que sufrió el 04 de octubre de 2013, y por ello, la misma Junta de Calificación de Invalidez las ha calificado como de ORIGEN GOMÚN.

Luego, bajo este entendido, notable es que la ex empleadora CALPES S.A. HOTEL NEIVA PLAZA, para cuando toma la decisión de terminar el contrato de trabajo de la actora SANDRA LILIANA DELGADO RAMÍREZ, no estaba ni en el deber ni en la obligación de solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social para proceder en tal sentido, dado que la actora, para ese momento, no gozaba del beneficio de la estabilidad laboral reforzada, porque ni ella, la actora,

² Cfr. nota al pie n° 40 - Sentencia T-198 de 2006



sabía de sus “Otras Patologías” que sólo le fueron diagnosticadas después de terminado su contrato, y porque la actora, NO SE ENCUENTRA INMERSA en ninguno de los grados de pérdida de capacidad laboral, esto es, a la fecha, no presenta ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral, y por lo mismo, para la ex empleadora, le era absolutamente imposible saber si ésta, la actora, se encontraba en alguna condición especial de debilidad manifiesta o indefensión por enfermedad laboral o inclusive, común, porque sus patologías le fueron diagnosticadas posteriormente a la terminación del contrato, y porque además, para el momento del despido, la actora se encontraba laborando, no presentaba ninguna incapacidad para cumplir con sus funciones.

Con fundamento en lo anterior es que solicito, muy amablemente a la Magistrada Sustanciadora, se sirva proponer sentencia sustitutiva mediante la cual se declaren IMPROCEDENTES las pretensiones y condenas demandadas, y en su lugar, se ABSUELVA al extremo pasivo.

Ahora, en el remoto evento de que se decida la confirmación del fallo o su modificación, de ordenarse la improcedencia del reintegro, solicito tener en cuenta la devolución o compensación de lo que la ex empleadora pagó a la actora como indemnización.

De la señora Magistrada,

Atentamente,



JAIRO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
C. C. No. 12.192.815 de Garzón
T. P. No. 164.445 del C. S. de la J.