



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dos (02) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ZULUAGA
Demandado: FLORES SILVESTRES S. A.
Radicado: 05001 31 05 019 2021 00206 01
Sentencia: S-012

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a dar trámite al grado jurisdiccional de CONSULTA en el que se conoce del proceso, con ocasión de la sentencia absolutoria de primera instancia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín el 29 de marzo de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES:

FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ZULUAGA demandó a la sociedad FLÓRES SILVESTRES S. A., pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el mes de abril de 2009 y el 19 de julio de 2019, y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a

pagarle las prestaciones sociales tales como: cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios, además de las vacaciones. Pretende igualmente se condena a la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST debidamente indexada, la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, la sanción contenida en el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990, el reintegro del valor correspondiente a los pagos realizados por seguridad social con base en el salario percibido y las costas del proceso.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones que inició una relación laboral con la empresa demandada el 19 de marzo de 2009, que el servicio prestado siempre fue personal y bajo la continua dependencia y subordinación respecto a sus superiores quienes le exigían cumplir órdenes en cualquier momento en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo, además del cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo. Que por tales servicios devengaba un salario. Que dicho contrato inició bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales pero el mismo nunca se firmó, que posteriormente, en el año 2011, la empresa le hizo firmar el mencionado contrato de prestación de servicios profesionales, sin embargo, advierte que no recuerda si en realidad se suscribió el mismo. Que inicialmente prestó sus servicios como asesor externo del denominado "Plan Vallejo" en el área de Comercio Exterior en el cual debía administrar las importaciones y exportaciones que se realizaban diariamente dentro de la empresa. Que durante el transcurso del tiempo fue transferido de una dependencia de la empresa a otra, que inclusive los trasladaron a una dependencia que queda en el municipio del Carmen de Viboral, pero siempre cumpliendo funciones, horario establecido y bajo continua subordinación y dependencia. Manifiesta además que, por indicación de la demandada, debía prestar sus servicios los días miércoles y jueves a la empresa CORRUMED S. A. S., que estos días también debía cumplir horario, que inicialmente estos servicios eran

pagados por la empresa demandada pero que posteriormente quien continuó con su pago fue CORRUMED S. A. S. Que inicialmente devengaba la suma de \$800.000 mensuales, pero que a partir del año 2014 el salario alcanzó la suma de \$2.000.000, con la cual terminó el contrato. Que el 18 de julio de 2019 recibió una comunicación por parte del presidente de la compañía en la que le informaron acerca de la terminación del supuesto contrato de prestación de servicios profesionales, sin que le manifiesten causas alguna de tal terminación.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, la demandada se opone a la prosperidad de las pretensiones incoadas por la parte demandante. En cuanto a los hechos, indica que entre el señor GÓMEZ ZULUAGA y la sociedad FLORES SILVESTRES S. A. se acordó la prestación de servicios de asesoría en asuntos relacionados con comercio exterior. Que tal asesoría tuvo lugar hasta el mes de enero del año 2018. Que el acuerdo de prestación de servicios se hizo de manera verbal, pero que posteriormente, ante la solicitud realizada por la revisoría fiscal, se formalizó mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios de asesoría en materia de comercio exterior, pero que dicho contrato no se encontró en los archivos de la empresa. Niega que el demandante estuviera sometido a un horario, ni a órdenes o subordinación por parte de los o directivos de la empresa, tampoco estuvo sujeto al Reglamento Interno de Trabajo, que, por el contrario, tales servicios los prestaba de manera independiente y autónoma de acuerdo a la asesoría especializada en comercio exterior, que precisamente por su actividad de asesor era que los empleados que desarrollaban cargos en contabilidad, tesorería, compras, importaciones y comercio exterior le consultaban las eventuales dudas que podían tener sobre el tema, pero que esto no desvirtuó su esencia pues la relación jurídica trae consigo el cumplimiento de unas obligaciones que son recíprocas entre las partes. Que tampoco es

cierto que el demandante haya prestado servicios en la sociedad CORRUMED S. A. S. por orden de la demandada, por el contrario, este hecho constituye una confesión del tipo o naturaleza de la relación que existió con la demandada puesto que CORRUMED S. A. S. también requería de un asesor para el Plan Vallejo y por esto contrató los servicios del demandante como experto en comercio exterior, siendo esta quien le pagaba los honorarios. Por último, hace énfasis en indicar que la relación laboral con el demandante tuvo lugar hasta el mes de enero del año 2018, que cosa distinta es que las inconsistencias con una importación de los sockets continuaron incluso luego de terminada la asesoría, pero que la última factura por asesoría mensual pagada al demandante fue en el mes de enero de 2018, sin que posterior a dicha data se hayan generado más pagos al demandante. Finalmente, propuso, como excepciones de mérito, las que denominó falta de causa para demandar e inexistencia de relación laboral, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, compensación y pago.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 29 de marzo de 2022, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000.

Conoce la Sala del asunto por CONSULTA a favor del demandante.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar, ninguna de las partes realizó manifestación alguna.

CONSIDERACIONES:

Bien se sabe que de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador, esto es, realizada por sí mismo, b) la continuada dependencia o subordinación del trabajador con respecto al empleador, y c) un salario como retribución del servicio.

El segundo de los elementos enunciados, esto es, la continuada dependencia o subordinación, es el que determina la diferencia entre el contrato de trabajo y otras formas de contratación jurídica, en las cuales, por darse una relación igualitaria o no subordinada entre los sujetos de la relación contractual, no se causan, como en aquél, prestaciones sociales.

La norma últimamente citada describe tal dependencia o subordinación jurídica como la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, y la correlativa obligación de este de acatar dichas órdenes o reglamentos. Como facultad que es, no es necesario que el empleador de hecho la ejerza en todo momento, pues basta la potestad de poder usarla en cualquier tiempo.

De otro lado, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que: *Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.* La expresión "relación de trabajo" se caracteriza por la prestación personal de un servicio, de manera que, una vez demostrado este hecho, se presume la existencia del contrato de trabajo. Lo anterior representa una ventaja probatoria para el pretendido trabajador, en tanto no le incumbe preocuparse por demostrar la subordinación jurídico laboral, ya que la existencia de

ésta, por hallarse inserta de la noción del contrato de trabajo, también está afianzada dentro de la misma presunción.

Naturalmente, se trata de una presunción legal o *iuris tantum*, que como tal puede ser desvirtuada mediante libre prueba en contrario, esto es, le concierne a la parte opositora derribar la presunción, acreditando que, por el contrario, la relación contractual estuvo marcada por un vínculo independiente y un comportamiento autónomo del prestador del servicio, ejecutado en un rango de igualdad jurídica, sin sujeción alguna a la facultad dispositiva de la energía de trabajo por parte del beneficiario del servicio que caracteriza el nexo laboral subordinado.

Lo anterior, que en teoría puede ser fácilmente discernible, no siempre lo es en la práctica, dada la existencia de no pocas situaciones que se hallan en las denominadas “*zonas grises*”, o lo que los doctrinantes españoles describen como el “*ángulo de la duda*”, cuyo deslinde es necesario efectuar a partir del examen conjunto de las circunstancias que envolvieron la relación, examinada de manera contextualizada, en contraste con lo que significaría el examen individualizado de una prueba determinada. Es lo que la jurisprudencia nacional ha descrito como la necesidad, en orden a esclarecer la subordinación, de “... *analizar el conjunto de factores determinantes del núcleo de la vinculación laboral, y no aisladamente alguno de sus elementos, porque es precisamente ese contexto el que permite detectar tanto la real voluntad de los contratantes como la primacía de la realidad sobre las formalidades*” (Sent. de mayo 4 de 2001, rad. 15.678).

Como pauta interpretativa y con este fin, también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo al respecto, en sentencia con Rad. 34223 de 2010, citada recientemente en la N° 47.044 del 15 de febrero de 2017, lo siguiente:

“Para la Corte es claro que si el Tribunal tuvo por probado que el actor le trabajó a la demandada, no tenía por qué verificar si esa actividad laboral se hizo bajo subordinación laboral, pues ese hecho debió considerarlo debidamente acreditado por razón de la presunción consagrada en la norma legal que infringió directamente. Toda vez que esa presunción es de naturaleza legal y, por lo tanto, susceptible de ser desvirtuada, ha debido entonces el fallador indagar si la presunción se desvirtuó por la parte demandada, acreditando que los servicios se prestaron de manera independiente, esto es, su labor de análisis de las pruebas se debió orientar a encontrar la autonomía en la prestación de los servicios, mas no la subordinación, que, en principio, estaba acreditada por ministerio de la ley.”

Planteado así el pleito, incumbía al demandante la carga de probar sus aseveraciones de manera que pueda el juez arribar a la conclusión certera acerca de la existencia del contrato de trabajo, para lo cual sería suficiente la demostración, al menos, de la relación laboral que se caracteriza por la prestación personal de un servicio, para que en virtud de lo normado en el artículo 24 del C. S. del Trabajo, se presuma la existencia del nexo laboral subordinado, trasladándose la carga de desvirtuar la presunción a la parte opositora.

En el caso bajo examen, a juicio de esta Sala la relación de trabajo personal como tal, está suficientemente demostrada con base en la generalidad de las pruebas del proceso, pues ninguna duda surge en cuanto que el Sr. FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ZULUAGA prestó sus servicios personales como asesor en asuntos relacionados con comercio exterior, pues es un hecho aceptado por la propia empresa demandada, frente a quien corresponde analizar si logra o no desvirtuar la presunción de subordinación laboral.

1.- Desde el punto de vista de las formas, se tiene que la parte demandante aporta 3 certificados de servicios emitidos por la Jefe de Gestión Humana de la demandada, con fechas 3 de noviembre de 2014, 27 de abril de 2015 y 15 de marzo de 2016, en los que se indica que el demandante laboró al servicio de la demandada desde el

19 de marzo de 2009, desempeñándose como Coordinador de Comercio Exterior y Plan Vallejo, con contrato por Prestación de Servicios, y que por estos servicios recibía una remuneración mensual. Igualmente reposan en el expediente facturas de venta con los que el demandante presenta cuentas de cobro a la sociedad demandada por servicios prestados las cuales datan del 15 de enero de 2011, 31 de septiembre de 2011 (sic) y 31 de octubre de 2011. Así mismo reposan cuentas de cobro que presenta el demandante a la demandada por servicios prestados en fechas 7 de enero de 2017, 7 de marzo de 2017 y 7 de marzo de 2018. También reposan diferentes correos electrónicos remitidos por el demandante entre los que se encuentra una constancia de pago de la seguridad social realizada por el demandante en el mes de noviembre de 2012.

2.- El demandante no asistió a la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, razón por la cual fue declarado confeso de manera ficta, de los hechos susceptibles de confesión.

Se recibió interrogatorio de parte al representante legal de la sociedad quien, pese a que no conoció al demandante durante el tiempo que este prestó sus servicios para la demandada, si admitió el hecho de que laboró allí como asesor de comercio exterior en el marco del Plan Vallejo, indicando que tales servicios los prestaba de manera alternada entre la planta de Medellín y la del Carmen de Viboral.

3.- De la prueba testimonial se destaca, en síntesis, lo siguiente:

El Sr. SERGIO ANTONIO GALLEGO RENDÓN, Revisor Fiscal de la Compañía desde el año 1998, dijo conocer al demandante en el año 2008 o 2009, cuando la empresa pasaba por un proceso de demostración relacionado con la implementación del Plan Vallejo, y que por parte de la gerencia en su momento se recomendó al Sr. FRANCISCO JAVIER GÓMEZ ZULUAGA, quien desde allí se desempeñó como asesor en comercio exterior para dicho proyecto, bajo la

modalidad de prestación de servicios. Manifestó que el demandante no cumplía horario, que su labor la prestaba 3 veces a la semana (lunes, miércoles y viernes) pero que este tiempo fue estipulado por el mismo demandante y que lo hizo así porque los otros días tenía otras asesorías, específicamente mencionó las sociedades CORRUMED S. A. S. y CULTIVOS UNIFLOR. Que si eventualmente no podía asistir durante uno de esos 3 días no había ningún problema porque en cambio de esto lo podían llamar para las asesorías de manera telefónica y que esto se daba precisamente por el tipo de contrato que tenía. Que tampoco contaba con oficina definida dentro de las instalaciones de la empresa, ni en la sede de Medellín ni en el Carmen de Víbora para el desempeño de sus funciones. También fue enfático en manifestar que el demandante no cumplía horario y que nunca se le hizo un llamado de atención en este aspecto, ni siquiera en la Sede del Carmen en donde los empleados marcaban tarjeta y se les devolvía si llegaban 5 minutos tarde. Por último, indica que el demandante dejó de prestar sus servicios a la demandada porque ya había finalizado el Plan Vallejo, pero no recuerda en qué tiempo se dio esto. Que no se le obligaba a asistir a una sede u otra en horarios establecidos, pero que en determinado momento, era él quien lo determinaba de acuerdo a la labor que estuviera realizando y a los documentos que necesitara para las diligencias o informes que debía presentar. Indica también que en momento alguno actuó como jefe del demandante pues tenía conocimiento de la vinculación laboral que este tenía con la empresa, que la única relación que tenía con el demandante era para hablar acerca de temas relacionados con el tema del Plan Vallejo, que tampoco tenía personas a cargo en la empresa y que dentro del organigrama de la empresa no existen funciones determinadas para la labor que desempeñaba el demandante.

OLGA LUCÍA BETANCUR LONDOÑO, Directora de Gestión Humana de la entidad, vinculada desde hace más de 18 años, dijo conocer al demandante porque estuvo contratado en la empresa por el tema del

Plan Vallejo; que esta contratación se hizo bajo la modalidad de prestación de servicios, pero no recuerda la fecha en que ello sucedió; ni de la terminación dado que su relación con el actor fue muy lejana, solamente se limitaba a que le hiciera entrega de algún soporte de pago a la seguridad social pero nada más. Indicó que el demandante en ningún momento fue objeto de llamados de atención, ni de procesos disciplinarios, ni del Reglamento Interno, que tampoco debía cumplir horario dado que a esto solo está sometido el personal vinculado laboralmente a la empresa, y son de estos de los que se hace un seguimiento, de resto no están atentos a si otro tipo de personal cumple o no horario. Indica además que el demandante no tenía asignada una oficina para el desarrollo de sus actividades, que cuando iba se instalaba en la dependencia de Comercio Exterior y allí compartía algún módulo pero que el mismo no estaba asignado a él. También sostuvo que el demandante no estaba sujeto a horarios por cuanto su contrato claramente era de prestación de servicios. Que para la vinculación de personal a la compañía se debe hacer un proceso de selección del cual no fue objeto el demandante, lo único que se le exigió fue lo relacionado con el pago a la seguridad social por el tema de riesgos profesionales. Que en momento alguno el demandante reportó alguna incapacidad o excusa por llegadas tarde porque era claro que era un contratista. Por último, indicó que el demandante nunca le hizo reclamaciones por pago de salarios o prestaciones sociales.

La señora ELIZABETH VARGAS HENAO en lo que importa para la resolución de las pretensiones, indicó que es empleada de la parte de dirección y compras de la sociedad demandada desde hace 18 años, que conoce al demandante desde el año 2014 por una contratación que hicieron para el tema de Plan Vallejo que venía manejando la compañía. Que tiene entendido que esta contratación se dio bajo la modalidad de prestación de servicios, era un asesor del Plan Vallejo lo cual se dio para atender unos requerimientos de la DIAN en el tema contable. Que tal vinculación tuvo lugar aproximadamente hasta el

mes de enero del año 2018, que tiene entendido que el demandante llegó a la compañía para solucionar el asunto de las demostraciones del Plan Vallejo en el año 2014 lo cual fue solucionado, y al no haber más el tema de importaciones ya no había Plan Vallejo que demostrar; no tiene conocimiento que con posterioridad a la terminación de la vinculación del actor, se haya vinculado a otra persona para que asesorara en ese tema. Que el demandante iba a la empresa como asesor, contestaba al teléfono cuando se requería pero que en momento alguno tenía que cumplir horario. También indica que aquel no tenía un espacio definido para desempeñar sus actividades, que, si se tienen unas salas disponibles para los asesores o para atender visitantes o personas externas, pero que en momento alguno estaba asignada al demandante. Que tampoco fue objeto de llamados de atención, ni de procesos disciplinarios, ni tenía personas a cargo.

Hasta acá el recuento fáctico y probatorio del contexto de la relación contractual entre las partes. Corresponde ahora concluir, a tono con lo que se viene de ver, que, a juicio de esta Sala de Decisión, la empresa logra desvirtuar la subordinación pues los actos y conductas señaladas, no son exclusivas del contrato de trabajo, y, por el contrario, bien pueden estar presente en otra clase de relación contractual de diverso orden, especialmente la comercial. No por el hecho de cumplir con unos objetivos o presupuestos propios de la legalización de las exportaciones propias del Plan Vallejo para el cual fue contratado, o porque debía mantener comunicación continua con los agentes aduaneros para la presentación de declaraciones requeridas por la DIAN, o por organizar la logística de las importaciones de insumos y demás compras que se hicieran, o bien porque se desplazaba hasta las sedes de la empresa demandada para cumplir con sus actividades, o porque fuera requerido para reuniones, asambleas y demás en las oficinas administrativas de la ciudad de Medellín, tal como lo describe el actor en el escrito de la demanda, se

desnaturaliza el contrato de prestación de servicios que en este caso celebraron las partes.

En la sentencia SL3842, del 25 de marzo de 2015, Radicado 45484, estudió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia un evento de contornos similares al presente, aunque en ese caso se analizó la validez de un contrato de agencia comercial, pero con características muy parecidas al presente caso, como pasa a transcribirse. Dijo la Corte: *“Tales condiciones contractuales, de rendir informes de mercado o sujetarse a unas precisas instrucciones y directrices, como bien lo dedujo el Tribunal, son absolutamente normales o esenciales en el desarrollo de un contrato de agencia comercial como el que aquí se analiza, pues no tienden a promover la prestación de un servicio personal en condiciones subordinadas, sino que velan por la adecuada distribución de los productos, el conocimiento y análisis de las condiciones del mercado, y, con ello, la defensa de los intereses, marcas, productos e imagen del empresario. (...)”*

Así mismo, en la sentencia SL9801, del 29 de julio de 2015, radicado 44519, indicó la Corte: *“...esta Sala ha sido del criterio jurídico de que la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas de tal relación, en ningún caso es equiparable a los conceptos de subordinación y dependencia propios del contrato de trabajo, pues estas últimas son de naturaleza distinta de aquellos.”*

Y, en sentencia 79216 del 25 de septiembre de 2016, se dijo: *“Ahora, el contrato de prestación de servicios, que puede revestir diferentes denominaciones, se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; no obstante, este tipo de vinculación no está vedado de una adecuada coordinación en la que se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante es que dichas acciones no desborden su*

finalidad a punto de convertir tal coordinación, en la subordinación propia del contrato de trabajo."

La subordinación, no sobra recordarlo, se entiende como la facultad que le asiste a un empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes e instrucciones de trabajo, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, calidad o cantidad de trabajo, imponerle reglamentos y directrices, o ejercer un poder disciplinario y sancionatorio, lo cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, y la correlativa obligación del trabajador en acatar tales disposiciones.

La Corte Constitucional, a su vez, en sentencia C-934 de 2004, al respecto señaló: *"Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral."*

En el caso en cuestión, en el contexto de la relación se infiere que la empresa contrató al demandante para que de manera independiente le prestara su asesoraría en área de Comercio Exterior en el tema del denominado "Plan Vallejo", y si bien acudía a las instalaciones de la empresa lo hacía para reunir información u obtener documentación necesaria para el desempeño de su función, pero siempre con libertad profesional y autonomía personal, pues no estaba sujeto a cumplimiento de horarios, ni al Reglamento Interno de Trabajo, ni era objeto de llamados de atención, tampoco la empresa ejercía ningún poder disciplinario o sancionatorio frente al contratista.

Así las cosas, examinado el acervo probatorio y de conformidad con las peculiaridades propias de la relación en cuestión, no se está en

presencia de un vínculo laboral subordinado, sino de una relación libre e independiente, regida bajo un contrato de prestación de servicios, por lo que la decisión de primera instancia será confirmada.

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, el día 29 de marzo de 2022.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **040208a8fd0f252b6eb6dd62cfbb605e2a45b3c1654d68744725c1161619eb09**

Documento generado en 02/02/2023 02:58:49 PM

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