



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA**

Riohacha, veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY 1149 DE 2011
DEMANDANTE:	RAFAELGUILLERMO DAZA CUELLO
DEMANDADO:	VIGINORTE LTDA
ORIGEN:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha Guajira.
TEMA:	CONTRATO REALIDAD
RADICACION:	44-001-31-05-001-2018-0164-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 037** del veinte (20) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ, quien preside en calidad de ponente, profiere sentencia escrita conforme a la Ley 2213 de 2013 con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., toda vez que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición.

Se observa además que se ha surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada el diez (10) de octubre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición de los artículos 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve.

1. ANTECEDENTES.

1.1. DEMANDA.

Señaló el demandante, a través de apoderado judicial, que celebró contrato de trabajo escrito a término definido con VIGINORTE LTDA con inicio el dos (02) de enero de dos mil trece (2013), y hasta el treinta (30) de junio de dos mil quince (2015), el cual se terminó sin justificación, el contrato fue para desempeñar el cargo de Vigilante o Guarda de Seguridad, recibiendo órdenes del coordinador.

Que prestó sus servicios en TERMOGUAJIRA en el municipio de Dibulla; afirmó que no le cancelaron el salario devengado del mes de junio de 2013, horas extras, subsidio de transporte del mes de junio de 2015, prestaciones sociales, seguridad social Integral, Vacaciones, Prima de Vacaciones; que la causa de la terminación fue porque el trabajador le exigió el pago de los dineros debidos.

Que el sueldo básico al final del contrato fue de \$644.350.00; refirió igualmente que celebró varios contratos así:

FECHA INICIO	TERMINACIÓN
dos (2) de enero de 2013	Veintisiete (27) de diciembre 2013
Veintisiete (27) de diciembre 2013	Veintitrés (23) diciembre 2014
Veinticuatro (24) de diciembre 2014	Veinticuatro (24) diciembre 2015

Señaló que la jornada laboral era de doce (12) horas, solamente se le daba un día de descanso, según los horarios trabajó cuatro (4) horas extras tanto diurnas como nocturnas, horas extras diurnas festivas, horas extras nocturnas festivas, depreco la solidaridad de los socios de VIGINORTE LTDA.

Como pretensiones formuló las siguientes:

Se declare que existió un contrato de trabajo a término definido a tres (3) años, con extremos temporales del dos (2) de enero de 2013 al primero (1º) de enero de 2016, que el empleador le adeuda los salarios del primero (1º) de junio de 2015 al primero (1º) de enero de 2016, pago de horas extras ordinarias diurnas y nocturnas y festivas por el tiempo que laboró, pidió el pago de vacaciones y prima de vacaciones correspondientes a los años 2013, 2014, y 2015, auxilio de transporte del año 2014 y 2015, prima de servicio del año 2013, 2014 y 2015, que se le reconozca el pago de cesantías, e intereses a las cesantías, indemnización por el no pago oportuno de cesantías, reconocimiento de la indemnización del artículo 65 del CST, y el bono pensional al que tiene derecho. Costas y agencias en derecho.

La demanda fue admitida mediante auto del veintitrés (23) de julio de dos mil dieciocho (2018).

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Afirmó que son ciertos los hechos primero, octavo, décimo segundo, décimo cuarto; que no son ciertos los hechos segundo al cuarto, noveno al décimo primero, décimo tercero, décimo quinto, décimo séptimo, décimo noveno al vigésimo, y trigésimo segundo al trigésimo cuarto, trigésimo quinto, trigésimo séptimo, trigésimo octavo, trigésimo noveno. Los hechos décimo sexto y décimo octavo no le constan, que no son hechos los siguientes: décimo tercero, vigésimo primero al trigésimo primero no son hechos.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones, propuso las excepciones que denominó: EXCEPCIÓN GENÉRICA, PAGO TOTAL DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE PAGO e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO LO DE LO NO DEBIDO.

1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La funcionaria A-quo, resolvió declarar la existencia de un contrato laboral a término fijo a un año entre RAFAEL DAZA CUELLO Y VIGINORTE LTDA, que inicio el tres (03) de enero de dos mil trece (2013) y terminó el treinta (30) de junio de dos mil quince (2015), además DECLARÓ probada la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN y consecuentemente, absolvió a la empresa VIGINORTE LTDA de las pretensiones formuladas en la demanda.

Fueron argumentos de la sentencia los siguientes:

Analizó si existe o no contrato de trabajo, para ello estudió sus características, con fundamento en los artículos 22 y 23 del CST, para determinar cuáles son los extremos temporales analizó el testimonio de CARLOS ALFONSO CUELLO PLATA y LUIS JIMÉNES ZUBIRÍA. Valoró la prueba documental desprendibles de pago, contratos de trabajo, planillas de aportes al sistema general de seguridad social, para concluir que *“...se demostró el contrato de trabajo a término fijo que aduce el actor en su demanda, el cual se encuentra en el interregno que va del 3 de enero de 2013 al 30 de junio de 2015, por lo que se procede al estudio de las pretensiones en el orden que fueron propuestas, empero previamente se abordará la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.”*

Dio mérito a la excepción de prescripción con los siguientes argumentos:

Refirió la fuente formal, artículo 488 y 151 del CPLSS, determino la naturaleza de la prescripción, en lo que interesa a este recurso adveró *“...La relación laboral fue terminada el 30 de junio de 2015 y la demanda fue presentada el día 3 de julio de 2018, de donde se tiene que este fenómeno operó sobre los derechos laborales que hoy reclama el demandante, por ende se procede por parte del despacho a declarar probada dicha excepción y en consecuencia se absolverá a la demandada de las súplicas invocadas...”*

2. RECURSO DE APELACIÓN:

2.1. PARTE DEMANDANTE:

Contra la decisión adoptada por la Juez de Primer Gradó, la parte demandante a través de su apoderado, formuló recurso, a través del cual manifestó: *“Presento recurso de apelación, en consideración a que siempre se ha tenido en cuenta la fecha última de trabajo, no se ha mencionado para nada la fecha en que ellos tuvieron conocimiento, la fecha que se notificó y es importante frente al caso y es importante recalcar que cuando ellos están de descanso, por alguna circunstancia, no dejan de ser trabajadores, lo importante es que toda notificación comienza a surtir efectos el día siguiente de haberse surtido, inclusive es el día cuatro (04) de*

julio y todos han manifestado que fue el día tres (03) de julio, fíjese que se tuvo en cuenta cuando el señor Cuello manifestó que trabajó todo el día 30. sin embargo, con todo el respeto que se merece su señoría, no hizo énfasis, ni hizo recorderis (sic) alguno, sobre lo dicho por el señor Cuello, cuando dijo lo que se produjo el día tres (03) de julio, que fue la notificación y la manera normal como se hizo la entrega, donde ellos realmente voluntariamente no renunciaron, si no que la empresa le entregó y prácticamente todo fue contrario a derecho.”

3. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

La parte demandante, presentó alegatos de conclusión, reiterando los argumentos planteados en primera instancia, así:

1.- El último contrato de trabajo suscrito entre mi poderdante y la empresa demandada, tenía vigencia hasta el día veinticuatro (24) de diciembre del año dos mil quince (2015). Véase el contenido de este y si no ha sido aportado, por la empresa demandada, favor reiterar en su pedido, porque así fue solicitado y se abstuvieron de anexarlo. Lo que quiere decir que lo dieron por terminado unilateralmente, estando vigente y sin la autorización previa del MINISTERIO DEL TRABAJO.

(...)

3.- Si bien es cierto que el ente accionado, consideró dar por terminado el contrato de trabajo con todos sus trabajadores, incluyendo al señor **RAFAEL GUILLERMO DAZA CUELLO**, en forma unilateral, desde el día treinta (30) de junio de dos mil quince (2015), también es cierto, que fraguó la notificación para el día tres (03) de julio del 2015. Motivo por el cual, procedió a darle el descanso a quienes lo tenían pendiente; otros, les correspondía por situación de horario de trabajo, laboral ese día -03 de julio de 2015- y así logró reunirlos a todos en las oficinas que la empresa tenía instalada dentro del recinto de GESELCA, en el día antes señalado y procedieron a la notificación de la terminación del contrato de trabajo.

Ataca la valoración que hace la funcionaria A-quo a la prueba testimonial, sin señalar cuales.

5.- Los testigos son precisos y veraces en sus manifestaciones. Dicen con precisión la forma como se produjo la desvinculación del hoy demandante. Él jamás renunció, el empleador hizo que todos los trabajadores tuvieran coincidencia de concurrencia el día treinta (30) de junio del 2015, a la misma hora y en el mismo sitio, para hacerle entrega del documento en donde aparecía la terminación del contrato, a partir de la fecha antes mencionada.

7.- De igual manera expresan, la forma coaccionante como los representantes de la empresa VIGINORTE LTDA, los apresuraba para que firmaran el documento que les habían entregado, incluyendo a **RAFAEL GUILLERMO DAZA CUELLO**, porque se iban para Barranquilla y después no tenían con quién entenderse, ni había quién le entregara el PAZ Y SALVO y el que no firmaba, no tenían el paz y salvo para que pudieran trabajar en otra empresa. REITERO, documento hecho por los representantes de VIGINORTE LTDA.

8. Habiéndose surtido la notificación, el día tres (03) de julio del dos mil quince (2015), el término límite para la presentación de la demanda, ni siquiera es el día tres (03) de julio del dos mil dieciocho (2018), sino el día cuatro (04) porque los términos comienzan a contabilizarse al día siguiente de la notificación.

9.- Las pruebas documentales y testimoniales confirman lo manifestado en los hechos de la demanda y en su trámite procesal, por lo que así debe considerarse y por consiguiente, proceder a **REVOCAR EN SU TOTALIDAD EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA** y por consiguiente, conceder las pretensiones señaladas en el cuerpo de las páginas del proceso tanto mencionado.

4. CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por la apoderada judicial de la parte actora, esta Corporación es competente para conocer de este recurso, sin que se advierta irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación, además están satisfechos los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política.

Acorde a los planteamientos de la alzada y los límites del principio de consonancia consagrado en el artículo 66ª del CPT y SS, la Sala inicia el estudio de la controversia planteada.

4.1. PROBLEMA JURÍDICO.

En el presente caso, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo, empero los extremos temporales y la renuncia si están en debate.

Considera la Sala que el problema jurídico consiste en establecer si, cómo lo afirma la funcionaria A-quo, se configuró la excepción de prescripción respecto a las pretensiones de la demanda.

Así, el problema jurídico se enfoca por la vía de los hechos, referente especialmente a si hubo adecuada valoración testimonial, especialmente en lo referente a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

4.2. PREMISAS NORMATIVAS.

Sirven de soporte a esta decisión, el artículo 164, 167, 173, 176, 243, 244, 260 del CGP, y artículo 77 inciso 7, numeral 2º. Ley 789 de 2002 artículo que modificó el artículo 65 del CST, ley 50 de 1990 artículo 99, numeral 3º, artículo 306 y siguientes, 186, 254 CST.

Sobre el tema del valor probatorio del testimonio, el doctrinante José María Obando Garrido en el texto "Derecho Procesal Laboral", Editorial Temis, págs. 228 y 229, Bogotá, 2016 expresa:

"k) Valor probatorio del testimonio

El juez del trabajo establecerá el mérito probatorio del testimonio considerando dos elementos indispensables: el elemento personal o subjetivo y el elemento material u objetivo.

- 1) *El elemento personal o subjetivo. El juez del trabajo, al valorar el testimonio, deberá tener en cuenta la personalidad del declarante, es decir, sus condiciones físicas y sensoriales para percibir y transmitir los hechos de la narración, las condiciones mentales en que se hallaba al*

momento de declarar, en el pleno goce de sus facultades psicológicas e intelectuales, las condiciones morales que permitan determinar su honradez, dignidad, desinterés, credibilidad, idoneidad y sinceridad. Por eso al finalizar la declaración testimonial, el juez laboral deberá certificar sobre las calidades personales y la idoneidad del testigo.

- 2) *El elemento objetivo. Hace relación al contenido de la declaración, en el sentido de que existe conformidad entre el testimonio y los hechos narrados. En la declaración testimonial debe haber una razón que explique suficientemente la causa o el origen del conocimiento de los hechos, ya sea este directo o indirecto, según las circunstancias de modo, tiempo y lugar, de manera que lo hagan creíble.*

De la relación existente entre los elementos subjetivo y objetivo el juez del trabajo puede obtener el convencimiento, después de someter el testimonio al examen valorativo, bajo los auspicios de la sana crítica. Así, el juez laboral puede apreciar en toda su fuerza probatoria la declaración del testigo único como la del testigo dependiente, de manera que lo lleve a la plena convicción de los hechos narrados, de acuerdo con los principios que informan la sana crítica, tal como lo autoriza el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral”.

Frente a la valoración de los declarantes de la parte demandante, se dirá que esta Corporación no dará mérito a LUIS ANTONIO JIMÉNEZ SUBIRÍA, porque según su dicho, para la fecha de la terminación del contrato que nos entretiene, él ya no trabajaba para la empresa demandada, esto fueron sus dichos. **“Laboré desde el 02 de enero del 2013 hasta el 14 de noviembre del 2014.”**

Y respecto al conocimiento que tenía señaló:

“(…) Yo trabajo y vivo cerca de él, eso es conocimiento de todo el mundo acá, somos amigos y nos reunimos en el bar y conversamos todo lo que nos sucede diariamente en nuestro trabajo. Yo me acerco constantemente allá a la sede donde ellos trabajan. Me di cuenta cuando le estaba dando la noticia de que se había finalizado el contrato.”

Según este dicho del testigo, mal puede declarar de hechos que ocurrieron cuando no estaba laborando para la empresa, porque lo convierte en un testigo de oídas.

El otro testigo que se presentó, el señor **CARLOS ALFONSO CUELLO**, incurre en contradicciones cuando contestó:

*“(…) El señor RAFAEL DAZA firmó contrato con la empresa VIGINORTE, el día 2 de enero de 2013 hasta 24 de diciembre 2015, **pero la empresa dio por terminado el contrato de Rafael Daza el día que el día 30 de junio del 2015.**” Más adelante depuso, (..) **El señor RAFAEL DAZA el día 30 de junio salió de sus labores en horas de la mañana y a su descanso el día 3 de Julio. Cuando regresó nuevamente a cumplir sus labores, la empresa no lo dejó ingresar porque se había dado por terminado el contrato.**”*

Este único testigo, no da fe con certeza de la fecha de terminación del contrato, o es el veinticuatro (24) de diciembre de dos mil quince (2015) o es el treinta (30) de junio de dos mil quince (2015) o es el tres (03) de julio de ese mismo año; esto es, no sostuvo una sola versión.

La declaración de este testigo, para ser valorada como prueba, se restringe a que admite hechos que le perjudiquen, porque de lo contrario estaría creando su propia prueba, circunstancia esta que es rechazada por la jurisprudencia de la CSJ. Empero, si confesó la fecha de terminación del contrato, así: **“Sí, yo estaba de descanso y fui desvinculado el 3 de julio de la empresa, porque yo estaba de descanso y me dijeron que el 3 de julio que se había terminado el contrato.”**

El código General del Proceso, artículo 176, establece que el juez debe hacer la valoración conjunta de la prueba y esa declaración testimonial al confrontarla con la prueba documental no permite derruir la decisión de primera instancia, veamos:

Los finiquitos de pago que corresponden al periodo de enero de 2013 a junio de 2015, ver folios 47 al 70 del cuaderno digital, dan cuenta de los valores pagados al demandante. Obra la liquidación de los contratos de trabajo firmada por el demandante correspondiente a los años 2013, y la vigencia del contrato de diciembre 29 de 2013 a diciembre 26 de 2014, y el de diciembre 27 de 2014 a junio 30 de 2015, ambos documentos firmados por el trabajador; obra la historia laboral del trabajador, según aportes en línea, además de la confesión del demandante, que está acorde al artículo 191 del CGP numerales 2 y 5. En el documento que obra a folio 97 y la respuesta al requerimiento del juzgado, señala que la terminación del contrato se produjo por renuncia del trabajador.

Por lo expuesto, advierte esta Corporación que la parte actora incumplió con el deber legal que le asistía, esto es, probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, ello de conformidad a lo dispuesto por el artículo 167 del C.G.P.

Con la anterior omisión, la parte actora vulneró el principio procesal conocido como “*ONUS PROBANDI*”, regla de juicio que permite el cumplimiento y responsabilidad que tienen las partes para acreditar los hechos que sirven de sustento a sus posiciones aparezcan demostrados en el proceso.

De allí que la regla probatoria onus probandi resulta ser principio universalmente reconocido y una carga apenas adecuada, cuya inspiración teórica se encuentra actualmente materializada en el artículo 167 del C.G.P., por sobre todo cuando en el marco de la solidaridad y de la tutela judicial efectiva, se diseñó todo un elenco de limitaciones dirigidas a proteger el equilibrio probatorio, como por ejemplo en «aquellos eventos en los cuales la prueba es superflua (hechos notorios) o cuando una persona enfrenta serias dificultades para demostrar un hecho.

Al respecto, se recuerda, lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL169 del 20 de enero de 2021 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA, la cual se cita para lo pertinente:

“Lo anterior por cuanto es irrefutable la vigencia de la regla probatoria del «onus probandi, aun cuando con las atenuaciones que la legislación, la doctrina y la jurisprudencia frente a casos particulares le han hecho, la cual, en términos generales, enseña que en el proceso quien afirma poseer una nueva verdad, o una verdad distinta a la que debe tenerse por la de la normalidad de los hechos que ocurren en la vida y tienen trascendencia jurídica, corresponde probarla». (CSJ SL872-2018- CSJ SL2890-2018).”

En este sentido, es menester mencionar que no le basta únicamente al accionante con demostrar la existencia de la relación laboral, pues de acuerdo a como la propia Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, lo ha manifestado, la demostración de los extremos del contrato y el monto del salario, deben ser probados por el trabajador, como se dispone en sentencia Rad. 42167, proferida el 06 de marzo de 2012, M.P. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, a través de la cual se señaló:

*“ (...) recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.**”*
(Subrayado y negrilla fuera de texto).

Así mismo, a través de la sentencia SL2480-2018, Rad. 65768, proferida el 20 de junio de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ratificó la Corte su criterio, pues:

*“debe recordarse que **la presunción invocada por el recurrente, no exime al trabajador de demostrar los demás aspectos en los que funda sus reclamos, toda vez que en virtud del principio de carga de la prueba a este le compete no solo referir el periodo en el que se ejecutó la actividad en la que soporta sus peticiones, sino aportar los elementos de juicio que acrediten tal circunstancia,** de modo que la accionada cuente con la información suficiente para que, en caso de considerarlo pertinente, contradiga tales afirmaciones en ejercicio de su derecho de defensa. No puede decirse entonces que, ante la falta de fundamento probatorio y la existencia de dudas sobre el tiempo efectivamente laborado, la demandada tenga que asumir las consecuencias jurídicas de la omisión de un deber procesal que no le corresponde.”*
(Subrayado y negrilla fuera de texto)

Entonces, debe la parte demandante cumplir con su carga probatoria, pues es a ella a quien corresponde demostrar adicional a la prestación personal del servicio, lo atinente a los extremos temporales de la relación laboral; así como el salario devengado, pues al respecto, reitera el despacho que recibida la prueba testimonial, la misma, no resultó suficiente para derruir la documental, así como que de los demás medios de prueba arrimados al proceso, tampoco es posible establecer extremos temporales distintos a los encontrados probados por el Juez de Primer Grado,

Así pues, no existe ninguna otra actuación contendiente a la demostración de las circunstancias relacionadas en el problema jurídico planteado en esta instancia; pues debe indicarse que el objeto de la prueba en el proceso son los hechos y no las simples afirmaciones, toda vez que aquellos se constituyen en los supuestos de las normas jurídicas cuya aplicación se discute en un determinado trámite, por lo que corría a cargo del demandante la comprobación de extremos temporales diferentes.

En suma, el demandante tenía la carga de probar los extremos temporales, y no se obtiene otra conclusión, más que la establecida por la Juez de primera instancia y conforme a ella los derechos laborales del trabajador están prescritos, así que, se deberá confirmar la sentencia de primera instancia.

5. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el diez (10) de octubre de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Judicial de Riohacha, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **RAFAEL GUILLERMO DAZA CUELLO** contra **VIGINORTE LTDA** por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas la parte demandante. Se fija como agencias en derecho en esta instancia, el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, suma que deberá ser tenida en cuenta al momento de la liquidación concentrada de costas en primera instancia conforme al artículo 366 del CGP y siguientes.

TERCERO: En firme esta providencia, regrese la actuación al Juzgado de Origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado Ponente.

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO.
Magistrada.

HENRY JESUS CALADERON
Magistrado.

Firmado Por:

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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: **49c0c851b2ff78b44070261edef435a0ca617c6ac71a812487997eff6902bb9**

Documento generado en 21/06/2023 04:16:24 PM

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