

Bogotá D.C., Febrero de 2020



Honorables Magistrados

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL
E.S.D.

SALA DE LA CORTE SUPREMA

10 MAR 2020

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACTOR: HERNANDO ÁNGEL GÓMEZ GONZÁLEZ
DEMANDADOS: JUEZGADO QUINTO (5) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ;
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ –
SALA LABORAL; CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE
CASACIÓN LABORAL

Honorables Magistrados:

HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ, mayor, identificado con la cédula de ciudadanía número 5.145.734 de Riohacha, de forma atenta y respetuosa por medio de este documento presento **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DEL TUTELA** contra el **JUZGADO QUINTO (5) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ - SALA LABORAL** y **LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL**, para que previo el trámite del proceso de tutela haga las declaraciones y proteja los derechos fundamentales suplicados de conformidad con las manifestaciones que aparecen expuestas en esta demanda.

I. PROCESO JUDICIAL

El proceso judicial donde se ha presentado violación a los derechos fundamentales es el siguiente:

DEMANDANTE: HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ.

DEMANDADOS: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)

RADICACIÓN: 79309.

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL.



II. PROVIDENCIAS JUDICIALES VIOLADORAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Las decisiones judiciales que violan los derechos fundamentales, en su orden de expedición cronológica son las siguientes:

PRIMERA INSTANCIA: JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, SENTENCIA DEL 11 DE SEPTIEMBRE DEL 2016.

SEGUNDA INTANCIA: TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ - SALA LABORAL, SENTENCIA DEL 24 DE MAYO DE 2017.

RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, SENTENCIA DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2019.

III. PARTES PROCESALES

PARTE DEMANDANTE. TUTELANTE: Actúa como perjudicado directo HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ.

PARTE DEMANDANDA. TUTELADAS: EL JUZGADO QUINTO (5) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ - SALA LABORAL y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL.

IV. DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Se violaron OSTENSIBLE y PALMARIAMENTE los derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO**, el **DERECHO DE DEFENSA** y la **LIBERTAD DE EMPRESA**, amen de la inconstitucional e ilegal expedición de las decisiones judiciales acusadas en la presente acción de tutela.

Aun cuando muchos argumentos fácticos y jurídicos cabría para demostrar el indiscutible desconocimiento de los derechos fundamentales por parte de las decisiones judiciales proferidas por **EL JUZGADO QUINTO (5) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ - SALA LABORAL y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL**, considero suficientes los que a continuación expondré:

4.1. HECHOS QUE ORIGINARON EL PROCESO JUDICIAL.

1. Entre el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) y el señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** existe un contrato individual de trabajo desde el 1 de marzo de 1993.
2. El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA desde el 1 de marzo de 1993.
3. El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** es beneficiario de la Prima de Localización desde el 1 de marzo de 1993.
4. Los Empleados Públicos del SENA que prestan sus servicios en el departamento de la Guajira reciben un incremento anual en la Prima de Localización del veinte por ciento (20%).
5. Los Trabajadores Oficiales del SENA que prestan sus servicios en el departamento de la Guajira reciben un incremento anual en la Prima de Localización equivalente a ocho y medio (8.5) días de salario mínimo legal vigente.
6. La Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, consagra la cláusula de mayor favorecimiento; o establece que cuando los salarios, los factores constitutivos de salario, las prestaciones sociales y demás derechos laborales y de seguridad social de los Empleados Públicos del SENA sean mejores que los de los Trabajadores Oficiales del SENA; debe realizarse el incremento respectivo a los Trabajadores Oficiales del SENA teniendo en cuenta lo establecido para los Empleados Públicos del SENA.
7. A pesar de que la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, consagra la cláusula de mayor favorecimiento, EL SENA no aplica la anterior en materia de prima de localización, porque, otorga a los empleados públicos que reciben la prima de localización un incremento anual equivalente al veinte por ciento (20%), pero, a los trabajadores oficiales que reciben la prima de localización le otorga un incremento anual equivalente a ocho punto cinco (8.5) días de salario mínimo legal vigente.

8. No obstante la cláusula de mayor favorecimiento consagrada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, se observa la siguiente práctica discriminatoria:

8.1. El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ (Trabajador Oficial)** para el año 2013 recibió por concepto de prima de localización la suma de \$ 167.025, pero, el Señor **JORGE LUIS GARCIA RAMIREZ (Empleado Público)** para el año 2013 recibió por concepto de prima de localización la suma de \$ 738.336.

8.2. El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ (Trabajador Oficial)** para el año 2014 recibe por concepto de prima de localización la suma de \$ 174.533, pero, el Señor **JORGE LUIS GARCIA RAMIREZ (Empleado Público)** para el año 2014 recibe por concepto de prima de localización la suma de \$ 886.002.

9. El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** en diversas ocasiones, de manera verbal y escrita, ha solicitado el reajuste de la prima de localización en virtud de la cláusula de mayor favorecimiento, consagrada en el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA.

10. El Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA en diversas ocasiones, de manera verbal y escrita, ha solicitado el reajuste de la prima de localización para sus afiliados, en virtud de la cláusula de mayor favorecimiento, consagrada en el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA.

11. Los ingresos de carácter fijo mensual para el año 2012 del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** fueron los siguientes:

11.1.	Asignación Mensual:	\$ 1.437.288
11.2.	Auxilio de Transporte:	\$ 67.800
11.3.	Subsidio de Alimentación:	\$ 113.340
11.4.	Prima de Localización:	\$ 160.566

12. Los ingresos de carácter fijo mensual para el año 2013 del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** fueron los siguientes:



12.1.	Asignación Mensual:	\$ 1.480.406
12.2.	Auxilio de Transporte:	\$ 70.500
12.3.	Subsidio de Alimentación:	\$ 117.900
12.4.	Prima de Localización:	\$ 167.025

13. Los ingresos de carácter fijo mensual para el año 2014 del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** son los siguientes:

13.1.	Asignación Mensual:	\$ 1.591.653
13.2.	Auxilio de Transporte:	\$ 72.000
13.3.	Subsidio de Alimentación:	\$ 123.200
13.4.	Prima de Localización:	\$ 174.533

14. La Prima de Localización que recibe mensualmente el señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** es factor constitutivo de salario.

15. La Doctora YOLANDA MENDEZ AVILA (Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa del SENA) en comunicación del 28 de noviembre de 2005 dirigida a la Doctora BEATRIZ BURGOS DE LA ESPRIELLA (Gerente Nacional de Recursos Humanos del Instituto de Seguros Sociales) señaló expresamente que la Prima de Localización que reciben los trabajadores oficiales es un factor constitutivo de salario.

16. El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) ha aplicado la cláusula de mayor favorecimiento consagrada en el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, en los siguientes casos:

- 16.1. Aumento salarial de trabajadores oficiales.
- 16.2. Prima de navidad.

4.2. TRÁMITE PROCESAL.

1. De la acción judicial conoció el Juzgado Quinto (05) Laboral del Circuito de Bogotá, que en Sentencia del 11 de Septiembre de 2016 resolvió absolver al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) de todas y cada una de las pretensiones de la demanda interpuesta por el Señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ**.
2. La decisión anterior fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el día 24 de Mayo de 2017.

3. La Sentencia del 24 de mayo de 2017 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, NO FUE CASADA por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de septiembre de 2019.

4.3. ARGUMENTOS QUE MOTIVARON LAS SENTENCIAS DE INSTANCIA Y DE CASACIÓN.

En primer lugar, la sentencia del 11 de Septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Quinto (05) Laboral del Circuito de Bogotá; la Sentencia del 24 de mayo de 2017 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá; y la sentencia del 11 de septiembre de 2019 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; **tienen como fundamento que la convención colectiva de trabajo firmada por el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA (SINTRASENA), nació el 1 de enero de 2003; por tal razón, no aplicaron la cláusula de mayor favorecimiento. Sin embargo, este argumento jurídico y fáctico desconoce lo siguiente:**

1. Que entre el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) y el señor HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ, **existe un contrato individual de trabajo, desde el 01 de Marzo de 1993.**
2. Que el señor HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ, **es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo** suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, **desde el 01 de Marzo de 1993.**
3. Que el señor HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ, **es beneficiario de la prima de localización** consagrada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, **desde el 01 de Marzo de 1993.**
4. Que el señor HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ, **es beneficiario de la cláusula de mayor favorecimiento** consagrada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, **desde el 01 de Marzo de 1993.**
5. La adición a la Convención Colectiva de Trabajo 1977-1978 suscrita entre Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, estableció:



"El decreto 299 citado en el artículo 56 de la convención colectiva se modifica por el Decreto 1014 de 1978 y el 415 de 1979...". **(Anexo documento para que se tenga como prueba desde ahora).**

6. La **cláusula de mayor favorecimiento fue** consagrada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, **desde el periodo 1977 y 1978.**

V. PRETENSIONES

PRIMERA: Tutelar los derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO** (Artículos 29 y 31 Constitucional), y el **DERECHO DE DEFENSA** (Artículos 29 y 31 Constitucional).

SEGUNDA: Revocar las siguientes decisiones:

- 2.1. Sentencia del 11 de Septiembre de 2016, del Juzgado Quinto (05) Laboral del Circuito de Bogotá, que resolvió absolver al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) de todas y cada una de las pretensiones de la demanda interpuesta por el Señor HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ.
- 2.2. Sentencia del 24 de Mayo de 2017, de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, que confirmó la Sentencia del 11 de Septiembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto (05) Laboral del Circuito de Bogotá.
- 2.3. La Sentencia del 11 de septiembre de 2019, proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde no fue casada la Sentencia del 24 de Mayo de 2017, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

TERCERA: Ordenar y declarar lo siguiente:

1. Que se DECLARE que entre el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) y el señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** existe un contrato individual de trabajo desde el 1 de marzo de 1993.
2. Que se DECLARE que el señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio

Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA desde el 1 de marzo de 1993.

3. Que se DECLARE que el señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** es beneficiario de la Prima de Localización desde el 1 de marzo de 1993.
4. Que se DECLARE que la Prima de Localización del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** debe ser liquidada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad el artículo 20 del decreto 1014 de 1978 y el artículo 8 del decreto 415 de 1979, teniendo en cuenta la cláusula de mayor favorecimiento consagrada en el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA.
5. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague la nivelación de la prima de localización del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** de conformidad el artículo 20 del decreto 1014 de 1978 y el artículo 8 del decreto 415 de 1979, teniendo en cuenta la cláusula de mayor favorecimiento consagrada en el artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA.
6. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) reliquide la prima de localización del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** desde el 1 de marzo de 1993.
7. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación del trabajo suplementario legal y extralegal, causado desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.
8. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación del trabajo nocturno legal y extralegal, causado desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.
9. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación del trabajo dominical y festivo legal y extralegal, causado desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.



10. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación del auxilio de cesantías legal y extralegal, causado desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

11. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de los intereses de las cesantías legales y extralegales, causados desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

12. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la prima de servicios legal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

13. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la prima semestral extralegal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

14. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la prima de navidad legal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

15. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la prima de navidad extralegal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

16. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de las vacaciones legales y extralegales, causadas desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

17. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la prima de vacaciones legal y extralegal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

18. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de la bonificación por antigüedad legal y extralegal, causada desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

19. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de los aportes a la seguridad social para el riesgo de vejez, invalidez y muerte de origen común, causados desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

20. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de los aportes a la seguridad social para el riesgo de salud, causados desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

21. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la reliquidación de los aportes a la seguridad social para el riesgo de vejez, invalidez y muerte de origen profesional, causados desde el 1 de marzo de 1993 de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

22. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la indemnización moratoria por falta de pago del auxilio de cesantías de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

23. Consecuencialmente que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) pague a favor del señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** la indemnización moratoria por falta de pago del salarios y prestaciones sociales de conformidad con la nivelación de la prima de localización.

24. Que las sumas adeudadas sean indexadas.

CUARTA: Revocar las agencias en derecho y costas ordenadas en la Sentencia del 11 de Septiembre de 2016 del Juzgado Quinto (05) Laboral del Circuito de Bogotá, en la Sentencia del 24 de Mayo de 2017 de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, y en la Sentencia del 11 de septiembre de 2019 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; **en mi condición de trabajador y no contar con los recursos para sugragar estas sumas.**



VI. SUSTENTACIÓN JURISPRUDENCIAL: ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

La Acción de Tutela presentada cumple con los requisitos exigidos por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, lo cual se evidencia con los numerales anteriores y las siguientes decisiones judiciales:

Sentencia T-125 de 2012 de la Corte Constitucional, M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

De esta manera, la Corte, en la sentencia C-590 del 8 de junio de 2005, hizo alusión a los requisitos generales y especiales para la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales. Sobre los requisitos generales de procedencia estableció:

"Los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales son los siguientes:

a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. (...)

b. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. (...)

c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración. (...)

d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora. No obstante, de acuerdo con la doctrina fijada en la Sentencia C-591-05, si la irregularidad comporta una grave lesión de derechos fundamentales, tal como ocurre con los casos de pruebas ilícitas susceptibles de imputarse como crímenes de lesa humanidad, la protección de tales derechos se genera independientemente de la incidencia que tengan en el litigio y por ello hay lugar a la anulación del juicio.

e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal

13

vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. Esta exigencia es comprensible pues, sin que la acción de tutela llegue a rodearse de unas exigencias formales contrarias a su naturaleza y no previstas por el constituyente, sí es menester que el actor tenga claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que imputa a la decisión judicial, que la haya planteado al interior del proceso y que dé cuenta de todo ello al momento de pretender la protección constitucional de sus derechos.

f. Que no se trate de sentencias de tutela. (...)

De igual forma, en la sentencia C-590 del 8 de junio de 2005, además de los requisitos generales, se señalaron las causales de procedibilidad especiales o materiales del amparo tutelar contra las sentencias judiciales. Estas son: (...)

a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello.

b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.

d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

e. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

f. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

g. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado.



h. Violación directa de la Constitución.

Sentencia 71408 del 21 de enero de 2014 de la Corte Suprema de Justicia Sala Penal – Sala de Decisión de Tutelas, M.P. EUGENIO FERNANEZ CARLIER



Para la Sala, no está por demás indicar que cuando la acción de tutela se dirige contra providencias judiciales, su procedencia no es excepcional, sino excepcionalísima, pues corre el demandante con la carga de demostrar la presencia de una o varias de las causales de procedibilidad que esta Corporación ha venido acogiendo, en posición compartida con la Corte Constitucional, que en reciente pronunciamiento expresó:

La eventual procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales y otras providencias que pongan fin al proceso tiene connotación de **excepcionalísima**, lo cual significa que procede **siempre y cuando se cumplan unos determinados requisitos muy estrictos que la jurisprudencia se ha encargado de especificar** –Negrillas y subrayas fuera del original- Sentencia T-780 de 2006, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Baste entonces con que se incumpla uno de los requisitos de habilitación tan profusamente expuestos en esta providencia, para relevar al juez de tutela del estudio de fondo del asunto puesto a su conocimiento.

VII. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

El señor **HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ** debe recibir la prima de localización con un incremento anual equivalente al veinte por ciento (20%), el retroactivo generado y la nivelación solicitada, con fundamento en lo siguiente:

7.1. Cláusula de mayor favorecimiento.

El artículo 20 del decreto 1014 de 1978 regulo la prima de localización para los Empleados Públicos, así:

"...Los empleados públicos que prestan sus servicios en el Centro Náutico Pesquero de Buenaventura, en la ciudad de Barrancabermeja, en el departamento del Chocó, en la región de Urabá donde existen sedes permanentes del SENA, percibirán una prima de mil doscientos cincuenta pesos (...) mensuales por concepto de esta prestación. En ningún caso se podrán recibir viáticos y prima de localización simultáneamente. A partir del 1° de enero de 1979, los empleados



públicos que prestan sus servicios en los Departamentos del Cesar, la Guajira o en Centros Fijos de los Territorios Nacionales, recibirán esta prestación...".



El artículo 8 del decreto 415 de 1979 reguló la prima de localización para los Empleados Públicos, así:

"...La prima de localización constituye parte integral de la asignación básica mensual de los empleados del SENA. En consecuencia, los empleados públicos que presten sus servicios en el Centro Náutico Pesquero de Buenaventura, en la ciudad de Barrancabermeja, en el Departamento del Chocó y en la región de Urabá donde existen sedes permanentes del SENA, en los departamentos del Cesar y la Guajira o en Centros Fijos de los Territorios Nacionales, percibirán una prima de un mil quinientos pesos (...). En ningún caso se podrá recibir viáticos y prima de localización simultáneamente. Esta prima se incrementará en un veinte por ciento (20%) anualmente..."

El artículo 92 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, en materia de prima de localización de los Trabajadores Oficiales indica lo siguiente:

"...El SENA pagará mensualmente a sus Trabajadores Oficiales una prima de localización equivalente a ocho y medio (8.5) días de salario mínimo legal vigente en las regionales que están establecidas por el SENA o llegaren a establecerse..."

El artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, consagra la cláusula de mayor favorecimiento, así:

"...En caso de que el Ejecutivo, el Congreso o el SENA, decreten alza de los salarios, establezcan o incrementen cualquier prestación social a favor de los empleados al servicio de la Entidad o del Estado, que se hagan extensivos a los empleados al servicio del SENA, la Entidad aumentará éstos en la diferencia porcentual que se presente a favor de los trabajadores oficiales, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia de la presente Convención Colectiva, sean inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año..."

Adicionalmente, la Doctora Maritza Hidalgo Anibal (Directora Jurídica del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA) el 8 de agosto de 2005 en comunicación dirigida al Señor CEFERINO ANTONIO GUERRERO TORRES (Presidente Nacional SINTRASENA) señaló la aplicación del artículo 82 de la Convención Colectiva de Trabajo (Cláusula de mayor favorecimiento) suscrita entre Servicio Nacional de



Aprendizaje – SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA SINTRA SENA, en materia de aumento salarial de trabajadores oficiales, así:

"...no involucra la inaplicabilidad de lo dispuesto en el artículo 82 de la convención colectiva, por cuanto dicho precepto determina que el aumento salarial a favor de los trabajadores, se adicionará en el porcentaje diferencial del incremento realizado a favor de los servidores públicos vinculados con la entidad, cuando el pactado a favor de los trabajadores para la vigencia de la convención colectiva, sea inferior al reconocido por los servidores públicos para el mismo año. (...) se entiende entonces, que al no ser exigible el incremento salarial de índole convencional para los trabajadores oficiales, por las razones descritas, les es aplicable en su totalidad el porcentaje de aumento reconocido para los servidores públicos vinculados con la entidad.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo en la Resolución No. 00001671 del 17 de octubre de 2012 realizada por el Doctor JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO (Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control) señaló frente a los Trabajadores Oficiales del SENA lo siguiente:

"Sobre la prima de navidad, se evidencia que se aplica el principio de favorabilidad con respecto del decreto 1045 de 1978".

7.2. Favorabilidad.

El Principio de Favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, pero que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso; en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador. Además, este principio genera la inescindibilidad o conglobamiento, es decir, que no se puede extraer de cada norma lo favorable y armar un nuevo texto, sino que solo se puede escoger una norma y aplicarla en su integridad.

Sin embargo, saber si la norma es o no favorable a un trabajador no depende de una apreciación subjetiva de los interesados, sino que se resuelve objetivamente en función de los motivos que han inspirado las normas. La confrontación de las normas debe ser hecha de manera concreta, buscando cual es la norma más o menos favorable a los trabajadores.

Este principio está consagrado en la legislación Colombiana de la siguiente manera:

Artículo 53 Constitución Nacional: La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: "... situación más

favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho...".

De otro lado, la Corte Constitucional frente al Principio de Favorabilidad ha indicado:

"...Luego también debe la corte precisar que el principio de favorabilidad solo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse entratándose de la valoración de las pruebas, Por lo tanto, en el evento en la cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente..."

7.3. Indubio Pro Operario.

El Principio del Indubio Pro Operario indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables al caso concreto; entonces en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador. Es decir, este principio supone una autentica duda, y solo puede aplicarse cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas materias.

Sin embargo, el Principio del Indubio Pro Operario solo puede darse cuando existe duda sobre el alcance de la norma legal, de modo que cuando la norma no existe, no es aplicable recurrir al principio para sustituirse al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a esta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

En el derecho laboral existe una evidente limitación a este principio, enunciada ya por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas pero en ningún caso a la apreciación de los hechos. Una cosa es la interpretación de la norma según su Ratio legis (principio protector), para favorecer al profesional de la salud, y otra bien distinta es la apreciación de la prueba en procura de la verdad real. El juez al analizar los hechos con base en las pruebas regulares y oportunamente allegadas al proceso, debe hacer siempre conforme a las reglas de la sana critica, de manera totalmente imparcial y objetiva puesto que se trata precisamente de un juicio factico que registra tan solo lo real, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba. Esta verdad real que es el objeto propio del juez cuando indaga los hechos, no puede ser distorsionada ni aun contemplada o interpretada para beneficiar a una de las partes, así se trate del trabajador que la ley sin duda alguna protege. Nuestro estatuto legal, no autoriza la aplicación del principio para complementar, interpretar o alterar el alcance objetivo de la prueba en la cual debe sustentarse necesariamente el juicio factico del juez, de modo



desprevenido, realista e imparcial. Cuando resulta necesario eliminar la duda en la apreciación de los hechos, debe hacerlo el fallador con criterio lógico y no de acuerdo con el principio de favorabilidad que no viene al caso pues la ley lo restringe o lo limita al evento de un conflicto normativo.

La legalidad en Colombia es quizás en la teoría y la práctica el principio de mayor aplicabilidad, como quiera que el Artículo 230 de la Constitución Nacional así lo consagra para limitar al operador de justicia, en razón de este en el derecho colombiano puede existir el desarrollo de los principios de Favorabilidad e In dubio pro operario.

Partiendo del presupuesto anterior, se tendrá que definir cada uno de los principios con claridad, evitando de esta manera la confusión que doctrinalmente se presenta, así las cosas, el primero es la aplicación de la norma más favorable cuando para el caso concreto existan dos o más normas aplicables; en tanto que el segundo deberá entenderse como la interpretación más favorable cuando de una norma se desprendan varias formas de interpretar el sentido de aquella.

También es necesario aclarar el campo de aplicación de cada uno de ellos, la favorabilidad por ejemplo es de exclusiva aplicación en tránsito de dos leyes, en la medida que la ley laboral por ser de orden público, tiene efectos de aplicación inmediatos y no altera todas los actos anteriores a la nueva ley, es entonces este principio una excepción a la regla. En tratándose del In Dubio pro Operario, este en Colombia solo puede aplicarse a la norma sustancial que se aplicará en el caso concreto, toda vez que el operador de justicia no puede valorar los hechos y las pruebas sino conforme a la lógica y al valor científico que en ellas se incorpora, de lo contrario estaría vulnerando el debido proceso a otros sujetos procesales.

7.4. Condición más Beneficiosa

El inciso final del art. 53 de la Constitución Nacional dispone: *"...La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores..."*.

En nuestro sentir este texto, consagra la conocida regla de la condición más beneficiosa. Ella implica que, por lo común, las fuentes de producción normativa laboral carecen de virtualidad para desmejorar la situación jurídica del trabajador. En otros términos, las normas laborales nuevas derogan las precedentes siempre y cuando signifique un beneficio para el empleado al que deba aplicarse, con respecto al régimen que este venía disfrutando.



La condición más beneficiosa supone la confrontación del régimen laboral que viene aplicándose a cierto trabajador con el régimen que pretende reemplazarlo total o parcialmente, ya que éste sólo puede tener eficacia jurídica frente al mismo trabajador en caso de que resulte beneficiado"¹.

La consagración constitucional del principio implica una importante innovación, pues la carta anterior no lo contemplaba o al menos no lo hacía en forma explícita e indiscutible. A este propósito importa rememorar el criterio que sostuvo el doctor Manuel Gaona Cruz en salvamento de voto expuesto ante la Sentencia de Sala Plena de la Corte Suprema, fechado el 9 de septiembre de 1982 en lo pertinente el ilustre exmagistrado, entre otras cosas, dijo:

"...Si la constitución instituye especial protección al trabajo por parte del Estado (art. 17), si consagra la intervención estatal en el proceso económico para mejorar a los trabajadores (art. 32) y si expresamente prohíbe desmejorar sus derechos sociales reconocidos en leyes anteriores aún en época de emergencia económica (art. 122), resulta incuestionable que cualquier acto jurídico, llámese ley, decreto reglamentario, o reglamento interno o general de un establecimiento público, que disminuya las condiciones globales de tipo salarial, prestacional o sobre riesgos, del trabajador, legalmente reconocidas, o que autorice su desmejora, así dichas condiciones no se hubieren consolidado en forma individual bajo la égida de los derechos adquiridos, es inconstitucional..."

El principio de la condición más beneficiosa es de carácter tuitivo, protector y se entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe ser respetada en caso de un cambio normativo. El efecto general inmediato de la ley, tiene su límite y excepción en materia laboral a causa del principio mínimo fundamental de la condición más beneficiosa, por lo general la ley nueva deroga las anteriores y regula situaciones desde su promulgación a futuro, pero cuando la ley nueva va en detrimento de los derechos, condiciones o beneficios que establecía la ley anterior, la constitución y las normas laborales obligan a respetar esa condición más beneficiosa que anteriormente reconocía la ley, o sea, la nueva ley, decreto o normatividad no tendría aplicación ni sucesión normativa pues seguirá rigiéndose por la condición más beneficiosa preexistente.

La condición más beneficiosa no implica, pues, que la ley no se puede modificar ni que puedan existir cambios normativos o derogación de leyes, por el contrario, la condición más beneficiosa supone que al momento de un cambio normativo o de sucesión normativa, no se pueden desmejorar o menoscabar los derechos de los trabajadores consagrados en leyes anteriores, si una norma nueva al momento de

¹ Escobar Henríquez, Francisco. Los Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional, Actualidad Laboral, Noviembre y Diciembre de 1991, Bogotá, p.p. 15 y 16.



su expedición contraria este principio, dicha norma es inconstitucional, pues como ya se menciona es un principio de consagración constitucional que busca la protección de la parte débil de la relación laboral.

7.5. Irrenunciabilidad

Uno de los principios enunciados por el artículo 53 de la Constitución es el de "... Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...".

Se observa, entonces, que la filosofía de la irrenunciabilidad tiene desarrollo legal suficiente, con fundamento en el carácter de orden público que se reconoce a las normas del trabajo, vale decir, que el cumplimiento de ellas es estimado como esencial para la conservación del orden social².

Así mismo, la irrenunciabilidad es de la esencia del derecho del trabajo, en cuanto: La legislación laboral tiene su origen (...) y pretende – por medio de la protección del trabajador – evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente (...), el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales (...), la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores. (C. Const., sent. T-230/94, mayo 13).

Precisamente el carácter protector del derecho del trabajo es de naturaleza compensatoria para tratar de ajustar en beneficio del trabajador, que es la parte débil en la relación laboral, mediante la limitación a la autonomía de la voluntad o contractualismo, la igualdad formal, dada la desigualdad real.

Por ello la jurisprudencia de la Corte Constitucional afirma que:

No se concibe que pueda contratar en igualdad de condiciones con su empleador, así que deben dictarse normas que amparan al trabajador y estén por encima de la voluntad de trabajador y patrono. (C. Const., sent. T-462/92, jul. 13).

Por eso se da por reconocida la inferioridad negocial de parte del trabajador y por el carácter alimentario de la retribución derivada del trabajo se afirma el estado de necesidad y cuanto más en una situación como la colombiana en la cual la oferta de empleo es mayor que la demanda (...) (C. Const., sent. T-457/92, jul. 14).

El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario-. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se

² Escobar Henríquez, Francisco. Los Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional, Actualidad Laboral, Noviembre y Diciembre de 1991, Bogotá, p.p. 17.

21

apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana. (C. Const., sent. T-149/95, abr. 4).

En síntesis, mediando desigualdad real, económica y social y, en consecuencia, negocial entre trabajador y patrono, la constitución restringe y proscribela igualdad formal en los sujetos de la relación laboral cuando ésta afecta los derechos del trabajador. Dentro de este principio de irrenunciabilidad de beneficios, se proscribela transigir y conciliar, o disponer por renuncia, por derechos ciertos e indiscutibles³.

7.6. Derechos Adquiridos

En relación con los Derechos Adquiridos analizaremos diferentes definiciones adoptadas por la Jurisprudencia y la Doctrina:

La sentencia del Consejo de Estado de junio 6 de 1996 establece: "Los derechos adquiridos que, de acuerdo con la doctrina, son aquellos que han ingresado al patrimonio del titular del derecho. Derecho adquirido puede invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el funcionario ha consolidado durante su vínculo laboral.

La sentencia C-168 de la corte constitucional de 20 de abril de 1995 establece: Los derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley anterior. Sin embargo, nuestra Constitución establece una excepción al principio de la irretroactividad de la ley, al consagrar la favorabilidad de las normas penales, la que dejó estatuida en el artículo 29, así: "en materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable".

El concepto de derecho adquirido ha sido tema de reflexión de innumerables tratadistas, muy especialmente en el campo del derecho civil, oponiendo esa

³ Villegas Arbelaez, Jairo. Derecho Administrativo Laboral, Tomo I, Editorial Legis, Bogotá, año 2002, p.p. 12 y 13.



noción a la de mera expectativa. Por vía de ilustración, resulta pertinente aludir a algunos, bien significativos. Veamos:

Para Louis Josserand decir que la ley debe respetar los derechos adquiridos, es decir que no debe traicionar la confianza que colocamos en ella y que las situaciones creadas, los actos realizados bajo su protección continuarán intactos, ocurra lo que ocurra.

Los hermanos Mazeaud encuentran justificada la diferenciación hecha por la doctrina clásica entre derecho adquirido y expectativa. Para ellos, es derecho adquirido aquél "que ha entrado definitivamente en un patrimonio, o una situación jurídica creada definitivamente" y, expectativa, "es una esperanza no realizada todavía"; por tanto, "los derechos adquiridos deben ser protegidos, incluso contra una ley nueva: ésta no podría privar de un derecho a las personas que están definitivamente investidas del mismo.

Merlín define los derechos adquiridos como "aquellos que han entrado en nuestro patrimonio, que hacen parte de él y que no puede ya quitarnos aquél de quien los tenemos".

Por derecho adquirido ha entendido la doctrina y la jurisprudencia aquel derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.

VIII. COMPETENCIA

Honorables Magistrados son ustedes competentes para conocer del proceso de la referencia, por la naturaleza de la naturaleza de los demandados, por mandato del artículo 86 de la Constitución Política y por decisión del artículo 1 del decreto 1382 de 2000.

IX. ANEXOS.

Con la presente demanda anexo los siguientes documentos:

1. Sentencia del 11 de septiembre de 2019 de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral.
2. Copia de la adición a la Convención Colectiva de Trabajo – Suscrita entre el SENA y SINTRASENA.



X. NOTIFICACIONES

La suscrita recibe notificaciones personales en la secretaría de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral o en el correo electrónico: hernando.gomezg@misena.edu.co

XI. DECLARACION

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la firma de este documento que no he presentado otra acción de tutela respecto de los mismos hechos y derechos.

Señor Juez, con todo respeto y consideración.


HERNANDO ANGEL GOMEZ GONZALEZ
 C.C. No. 5.145.734 de Riohacha

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO Y PRESENTACIÓN PERSONAL	
Ante El Notario <u>Hernando Angel Gomez Gonzalez</u> de <u>La Guajira</u>	
Compareció: <u>Gomez Gonzalez</u>	
Identificado con C.C. No. <u>5145734</u> de	
y declaró que la firma y huella que aparecen en el presente documento son suyas y que el contenido del mismo es cierto. En constancia firma e imprime la huella.	
Firma <u>Hernando Angel Gomez Gonzalez</u>	
LUIS EDUARDO CASTRO BARROS NOTARIO	

28 FEB 2020

