República de Colombia
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

EDICTO

La secretaria de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, por medio del presente edicto notifica a las partes la sentencia proferida en el siguiente proceso:

NÚMERO ÚNICO DE RADICACIÓN:	50001310500320160034002
DEMANDANTE:	MARÍA VIOLET SÁNCHEZ
DEMANDADO:	AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.
FECHA DE LA PROVIDENCIA:	24 DE ABRIL DE 2024
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA APELADA, NIEGA PRETENSIONES; SIN CONDENA EN COSTAS
MAGISTRADO PONENTE:	KENNEDY TRUJILLO SALAS

El presente edicto se fija en el portal web de la Rama Judicial, en el espacio asignado a esta Secretaría, por el término de un (1) día hábil, hoy 26/04/2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Fecha desfijación: 26 de abril de 2024, 5:00 p.m.

P/
LIBIA ASTRID DEL P. MONROY CASTRO
Secretaria

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio
Sala de Decisión Laboral

Villavicencio, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Clase de proceso:	Ordinario laboral de primera instancia.
Parte demandante:	María Violet Sánchez.
Parte demandada:	Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.
Radicación:	50001310500320160034001 (2018-040)
Fecha de decisión:	Sentencia de 21/02/2018
Motivo:	Recurso de apelación interpuesto parte demandante.
Tema:	Prescripción - Estabilidad Laboral Reforzada.
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas.
Fecha de admisión:	13/06/2018 Redistribución 18/01/2022
Fecha de registro:	19/04/2024
ACTA:	13SDL03-24042024

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia de 21 de febrero de 2018, proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio.

I. ANTECENDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación o respuesta de la demanda.

A través de apoderado judicial, María Violet Morales Sánchez reclama a la judicatura y en contra de Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de enero de 2011 hasta el 17 de febrero de 2013; que fue despedida sin justa causa con ocasión a su estado de salud; en consecuencia se declare: la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, se ordene el reintegro a un cargo acorde con sus condiciones de salud y le pague: el valor de los salarios, los aportes a la seguridad social y a la caja de compensación familiar, la cesantía, los intereses a la cesantía, la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los perjuicios morales, daño emergente, lucro cesante, salarios y prestaciones dejados de percibir, perjuicios a la vida en relación, la indexación, indemnización del artículo 65 del CST, costas y lo *ultra y extra petita.*

Soporta sus pretensiones en síntesis en que: fue contratada por Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de enero de 2011 hasta el 17 de febrero de 2013, para desempeñar el cargo de analista operativa en un horario de lunes a viernes de 8:00am a 12:00m y de 2:00pm a 6:00pm, que en ejecución del contrato le fueron diagnosticadas distintas patologías por las cuales se encontraba en tratamiento por parte de la EPS SaludCoop y posteriormente Cafesalud, que su condición médica era de pleno conocimiento de la encartada, que tuvo un accidente de tránsito por el cual le brindaron una incapacidad médica que no pudo disfrutar pues debía atender las llamadas desde su hogar, que el 28 de enero de 2013 la incapacitaron con ocasión a un dengue, que en consulta del 22 de octubre de 2012 le informaron que el cáncer de ovario se encontraba controlado, que en todo caso el 17 de febrero de 2013 fue despedida pese a sus tratamientos médicos y estado de salud. Que si bien le fue reconocida la liquidación de acreencias laborales dichos rubros le fueron descontados sin autorización previa aduciendo el saldo del crédito de consumo que poseía y que pese a ello continuo con la deuda por valor de $8.000.000, que intentó buscar un nuevo empleo pero no la contrataban por sus dolencias médicas, que tal es su condición que el 21 de septiembre de 2013 se le diagnosticó un tumor abdomino-

pélvico en ovarios derecho e izquierdo por lo que tuvo que ser intervenida y a raíz de ello no puede tener más hijos.

La demanda fue presentada el 27 de abril de 2016 (65); corregidos los defectos advertidos, fue admitida con auto de 19 de agosto de 2016 (87), decisión notificada a la demandada a través de apoderado judicial el 10 de octubre de 2016 (91).

La demandada no se opuso a la prosperidad de las pretensiones en torno a la existencia del contrato y el reconocimiento de la liquidación, se opuso a las restantes, porque si bien terminó el contrato de trabajo sin justa causa, reconoció la respectiva indemnización, no fue con ocasión a condición médica alguna, pues la demandante nunca lo notificó y solo reportó 4 incapacidades en distintas épocas y por patologías diferentes, que de la liquidación descontó el valor del préstamo efectuado pero previa autorización. Admite la existencia del contrato de trabajo y sus extremos, así como el reconocimiento de la liquidación de acreencias laborales con su posterior descuento con ocasión al crédito adquirido con Banco Colpatria, negó los demás hechos expuestos y propuso como excepciones de mérito las que denominó: *“prescripción” “pago”, “compensación”* y *“buena fe”.* (96-122).

Con auto de 7 de marzo de 2017 (182), entre otras órdenes, se tuvo por contestada la demanda y citó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, decreto de pruebas -Art. 77 del CPTSS. Acto que se surtió en diligencia de 18 de abril de 2017; no se accedió al aplazamiento de la diligencia, se presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación, no se repuso la decisión y se negó la apelación, se presentó alzada y en subsidio queja contra el auto que negó la apelación, no prosperó el recurso y se remitió copia de las diligencias al Tribunal Superior de Villavicencio para dirimir la queja. No fue posible la solución concertada del asunto y se aplicaron las consecuencia del numeral 2 del artículo 77 del CPTSSS, no había excepciones previas por resolver, ni se advirtieron medidas de saneamiento que adoptar, se fijó el litigio, a petición de la parte demandante se decretaron como

pruebas las documentales aportadas, el interrogatorio de parte, el testimonio de Susana Marín Rincón, Olga Galindo Rincón y Leidy Yolanda Cuervo Caicedo; a petición de la demandada los documentos allegados con la contestación, interrogatorio de parte y el testimonio de Jorge Enrique Patiño y Diana Pabón Cruz para lo que se ordenó librar despacho comisorio al Juez Laboral de Bogotá, y se fijó la fecha y hora de la audiencia de trámite y juzgamiento (189-192).

La queja fue desatada por esta colegiatura mediante auto de 18 de agosto de 2017, en el sentido de declarar bien denegado el recurso de apelación contra el auto de 18 de abril de 2017 (7-13C2).

El despacho comisorio fue auxiliado por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá, quien en diligencia de 22 de noviembre de 2017 ante el desistimiento de los testimonios de Jorge Enrique Patiño y Diana Pabón Cruz ordenó devolver las diligencias (C3).

El 21 de febrero de 2018 (208ª-214) se surtió la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicaron los interrogatorios de parte, se recibió el testimonio de Susana María Rincón y Leidy Yolanda Cuervo Caicedo, se cerró el debate probatorio, se oyeron las alegaciones y se dictó la sentencia.

2. La decisión.

La *a quo* resolvió:

> ***PRIMERO: DECLARAR PROBADA*** *parcialmente la excepción de prescripción y además fundada la de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuesta por la demandada AXA COLPATRIA SEGUROS DE VISA S.A., de conformidad con la parte motiva de la sentencia.*
> ***SEGUNDO: ABSOLVER*** *a la demandada AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., de todas las pretensiones de la demanda.*
> ***TERCERO: CONDENAR*** *en costas a la demandante. Tásense.*

> ***CUARTO:*** *Fijar la suma de $600.000, lo que el juzgado estima como agencias y trabajo en derecho a cargo de la parte demandante.*
>
> ***QUINTO: CONSULTAR*** *la presente providencia con la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, en caso de no ser apelada.*

Decisión que funda en que: las pretensiones se encuentran prescritas salvo la del reintegro y sus efectos, dado que el contrato finalizó el 17 de febrero de 2013 y si bien se radicó petición el 17 de febrero de 2016 ante la encartada, en ella solo se solicitó la reincorporación, sus efectos y copias de unas documentales. No se probó el estado de debilidad manifiesta al momento de la finalización del contrato de trabajo, pues si bien existía una condición médica por la cual se brindaron incapacidades médicas, las mismas no fueron continuas y por los mismos o similares diagnósticos, que incluso las testigos desconocían los motivos de las incapacidades y solo se enteraron del cáncer que padecía María Sánchez con posterioridad al despido, lo que se corrobora con la historia médica que soporta que el diagnostico se dio en agosto de 2013, 5 meses después del finiquito contractual, a su vez no se soportó que la condición médica de la promotora le impidiera prestar sus servicios y como no se encuentra probado el estado de debilidad manifiesta no es procedente el reintegro ni sus demás consecuencias.

3. La impugnación.

La parte demandante interpone el recurso de apelación que finca en que: **1.** Se erró al declarar la prescripción porque la demandante no tiene conocimiento de temas jurídicos, por lo que no podía pretenderse que en su reclamación del 17 de febrero de 2016 solicitara el reconocimiento de todos sus derechos laborales de forma especifica para interrumpir el termino prescriptivo. **2**. Procede al reintegro porque las testigos dan fe del estado de salud de la señora María Violet Morales, dado que, si bien no conocían de primera mano las patologías, sí veían su condición y decaimiento, que las incapacidades médicas y valoraciones iniciaron desde agosto de 2012 por el cáncer

de ovario, esto es, fecha anterior al despido y que era de pleno conocimiento del gerente porque la demandante se lo expreso y presentaba los exámenes médicos e incapacidades para obtener los permisos.

El *a quo* concede el recurso en el efecto suspensivo y ordena la remisión del expediente.

4. Las alegaciones.

La parte demandante insiste en que se revoque la sentencia y en su lugar se acceda a sus pretensiones (23 C2). Y la demandada reclama que se confirme la decisión de primer grado (26-39 C2).

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1, 66 y 66 A o 69 del CPTSS. No se atisba la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver.

Para resolver el recurso de apelación, precisa la Sala determinar: **1.** Si las obligaciones perseguidas -salvo la de reintegro- se encuentran extinguidas por la prescripción; y **2.** la forma de terminación del contrato de trabajo sujeto al juicio.

Para la *a quo* operó la prescripción respecto a las pretensiones que no contemplan el reintegro, en atención a que el contrato finalizó el 17 de febrero de 2013 y en la reclamación que interrumpió la prescripción de 17 de febrero de 2016 solo se pidió el reintegro y no el pago de prestaciones o derechos laborales. Y no hay lugar al reintegro por

cuanto no se probó que la demandante gozara de estabilidad laboral reforzada para el momento del finiquito contractual.

Para la parte demandante, no podía declararse la prescripción toda vez, que la demandante al desconocer los términos jurídicos no elevó una petición exigiendo todos sus derechos laborales, pero que con la petición en la que reclamó el reintegro se suspende el término prescriptivo para todos los derechos laborales. Procede el reintegro y reconocimiento de las respectivas sanciones pecuniarias, por cuanto se acreditó la estabilidad laboral reforzada y que está era de pleno conocimiento de la encartada.

Para la Sala la decisión impugnada se halla conforme con lo demostrado, las disposiciones legales y la jurisprudencia pertinente, por lo que se confirmará.

2.1. Sobre la prescripción

Según disponen los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, el término prescriptivo de tres años debe empezar a contarse desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. Así mismo el artículo 94 del CGP indicó que la presentación de la demanda interrumpe el término de prescripción siempre y cuando se notifique al demandando dentro del término de 1 año, contado a partir de la notificación del auto admisorio. A su turno, el artículo 489 *ejusdem* señala que la interrupción de la prescripción opera con la simple presentación del reclamo por parte del trabajador acerca de un derecho debidamente determinado y solo por una única vez.

Para el caso, fue aceptado que la relación laboral culminó el 17 de febrero de 2013 lo que se acredita con la certificación laboral (12), se interrumpió la prescripción con la reclamación de 17 de febrero de 2016 (9-11) y la demanda se radicó el 27 de abril de 2016 (65); no obstante, la petición radicada no interrumpe la prescripción frente a todos los pedimentos de la demanda, pues María Violet Morales Sánchez únicamente solicitó el reintegro y pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, por lo que solo es frente a estos

puntos que se interrumpió el término prescriptivo, como quiera que el artículo 489 del CST es claro en señalar que la reclamación se hace por los derechos pretendidos **debidamente determinados** por lo que para las demás pretensiones, al no existir reclamación y presentarse la demanda pasados los 3 años desde el finiquito, se encuentran extintas.

Alega el recurrente, que ante el desconocimiento de la normatividad jurídica por parte de María Morales Sánchez fue que no solicitó de manera detallada todos sus derechos laborales con la reclamación de febrero de 2016; no obstante, este argumento no resulta atendible por cuanto el desconocimiento o ignorancia de la ley no sirve de excusa para justificar el incumplimiento de la misma y porque en todo caso, al revisar la reclamación que fuera presentada, se tiene que la solicitud contiene los membretes de la firma de abogados *"Asesores Consultores Abogados"* lo que permite inferir que, si bien se realizó a nombre propio, estuvo mediada o asesorada por el apoderado judicial pues incluso ese membrete se reporta en todos los escritos presentados por el apoderado, en consecuencia no se puede predicar el desconocimiento de la norma por parte del profesional del derecho.

2.2. Sobre la estabilidad laboral reforzada o la aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre tal instituto o sobre el sentido y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia constitucional reitera:

a. Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial[1]

1. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden

1 Se siguen las reglas decantadas en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo, que además reitera la SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

alcanzar, a través de él, acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

2. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo[2], a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

3. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad,[3] asociación sindical y negociación colectiva[4] que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

---

2 La Corte ha considerado que "la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que "la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono." Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

3 Convenio OIT 003 de 1919 en su artículo 4º introdujo el fuero de maternidad al señalar que "Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia,.

4 En el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT también se explica la necesidad de que exista una adecuada protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

4. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.[5] Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.[6]

5. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.[7]

6. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber

---

5 Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

6 Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término "discriminación" esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (…) y que en su artículo 6 refiere que "la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

7 En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud "obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo."

del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

7. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales[8] que se utilizarán para resolver el presente asunto.[9]

8. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional[10] ha sostenido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

9. En punto al contenido que se protege[11] la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio,[12] (ii) el derecho a permanecer en el empleo,[13] (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al

8 Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de este asunto, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

9 Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

10 Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

11 Ibidem.

12 Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

13 Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o "permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral"

Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador[14] y (iv) la presunción de despido discriminatorio.[15]

10. Ahora bien, en la sentencia SU-049 de 2017[16], la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia SU 087 de 2022[17] se advierten cuatro conclusiones:[18]

i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas";[19]

ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación";[20]

iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de

14 El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz "el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo."

15 La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria15, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador15. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que "el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa"15 o una "causa objetiva."15 La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa "objetiva."15 Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

16 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

17 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

18 SU-049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.

19 Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término "limitación" en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su "limitación".

20 La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 (Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de "severas y profundas" para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral;[21] y

iv) *"No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria."*[22]

11. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

12. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.[23] A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:[24]

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó

21 Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que "el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad".

22 Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

23 Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

24 Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

normal desempeño laboral	incapacidad médica durante días antes del despido.[25] (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.[26] (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.[27] (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.[28]
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.[29]. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.[30] (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.[31]
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.[32] (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.[33]

25 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
26 Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.
27 Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.
28 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.
29 Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
30 Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.
31 Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
32 Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.
33 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en

la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador[34].

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando:

(i) Ninguna de las partes prueba su argumentación.

(ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.

(iii) El diagnóstico médico se da después del despido.

(iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.[35]

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.[36]

13. Los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados[37] principalmente se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador[38] con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario. Su reincorporación en el empleo debe estar acorde con sus capacidades y habilidades.

14. Fijadas los aspectos centrales de la protección foral por salud, se hace necesario profundizar en la jurisprudencia que ha

34 Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.
35 Ibidem.
36 Ibidem.
37 Ibidem.
38 En la misma decisión se señalan reglas frente al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: (i) el reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. (ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. (iii) El juez debe examinar en cado caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. (iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

considerado que opera independientemente de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

15. En la Sentencia T-1041 de 2001[39] la Corte resolvió el caso de una mujer trabajadora que empezó a tener dificultad de movilidad en sus piernas y que informó a su empleador sobre sus incapacidades y recomendaciones médicas. Luego de ser reubicada en distintos puestos de trabajo, el empleador decidió despedirla sin la correspondiente autorización. Uno de los problemas jurídicos a resolver allí tenía que ver con si el fuero aplicaba aun cuando la trabajadora no estuviera calificada con pérdida de capacidad laboral. La sentencia determinó que el fuero por salud no se agota en las personas calificadas con pérdida de capacidad laboral, pues alcanza a todas aquellas que, dados sus quebrantos de salud, presentan serias dificultades que le impiden ejecutar su trabajo como lo hacía habitualmente.[40]

16. Estas mismas consideraciones se aplicaron, tiempo después en la Sentencia T-519 de 2003[41] al resolver el caso de un trabajador que debido a su trabajo con alta exposición solar adquirió un carcinoma basocelular en su rostro y fue despedido, otra vez la Corte determinó que para que se aplicara el fuero no se requería que el accidente o la enfermedad fuesen de origen laboral, como tampoco que existiera o no una calificación de pérdida de capacidad.[42]

17. En la Sentencia T-141 de 2016[43] se definieron dos casos, en uno de ellos se discutía que una persona desvinculada de su trabajo, que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13% y frente a quien no se surtió autorización para el retiro estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación destacó que como el fuero de salud no depende de la calificación, ni de su grado, sino de la

39 Sentencia T-1041 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.
40 M.P. Rodrigo Escobar Gil.
41 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
42 Después de esta Sentencia se expidió la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) que resolvió el caso de un trabajador con accidente laboral que le generó el síndrome del túnel del carpo y que no había sido calificado. Aquí se reflexionó sobre los límites de la facultad legal con la que cuenta el empleador para despedir con indemnización a personas con afectación de su salud y se reiteró que el fuero operaba "en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades."
43 M.P. Alejandro Linares Cantillo.

demostración de una situación especial de vulnerabilidad ante la enfermedad o el quebrantamiento de salud, cuando quiera que esta se encuentre demostrada procede su amparo lo determinante era su acreditación y al hallarla dispuso la reinstalación el empleo con las demás consecuencias que le son inherentes.

18. Cuando se dictó la Sentencia SU-049 de 2017[44] la Corte amplió el concepto de estabilidad reforzada por salud, al recoger los distintos pronunciamientos de las salas de Revisión, recordó que aquella procedía no únicamente ante vínculos laborales, sino ante cualquier otra ocupación e insistió al resolver el caso de una persona vinculada por prestación de servicios, que uno de los fundamentos esenciales de dicha garantía es la solidaridad social. También reiteró que no era necesario que la persona contara con una calificación de pérdida para que se le aplicara el fuero como se explicó en las reglas previas.

19. En la Sentencia SU-380 de 2021[45] la Corte manifestó que tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, la Corporación es uniforme en considerar que la interpretación conforme del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.

Para ese momento ya quedaba claro que sujetar el contenido de una garantía constitucional a una calificación médica, no solo era contrario a la Constitución, sino que además reflejaba un enfoque médico y no un enfoque social. En ese sentido, esta Corporación en una nueva sentencia de unificación, la SU-087 de 2022,[46] recabó que las medidas de integración son más eficaces para eliminar barreras sociales y culturales, a la par que maximiza la

44 M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.
45 M.P. Diana Fajardo Rivera.
46 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

> autonomía y la participación de las personas con capacidades diversas quienes, con ajustes razonables, pueden llevar a cabo su propio proyecto de vida, que incluye el trabajo en condiciones dignas y justas y recopiló algunas reglas, ya referidas en esta sentencia en los párrafos previos que dan cuenta además de que, desde el inicio, ha existido un precedente pacífico, uniforme y sólido relacionado con esta garantía.[47]... CC SU061-23.

El expediente reporta:

Incapacidad médica del 20 al 21 de septiembre de 2012 por el diagnostico R51X *"cefalea"* con ocasión a enfermedad general (25 y 33).

Incapacidad médica del 14 al 16 de mayo de 2012, por la patología R103 *"dolor localizado en otras partes inferiores del abdomen"* (26)

Incapacidad médica del 15 al 18 de enero de 2013 por el diagnostico S299 *"traumatismo de tórax, no especificado"* con ocasión al presunto accidente de tránsito (24 y 34).

Incapacidad médica del 21 al 23 de enero de 2013 por el diagnostico S202 *"contusión del tórax"* con ocasión al presunto accidente de tránsito (37).

Autorizaciones de servicios de fecha 13 de agosto de 2012 para la práctica de las siguientes asistencias: consulta por medicina interna (27), consulta por ginecología (28), bela HCG cuantitativa (gonadotropina coriónica), glucosa (en suero LCR, otros fluidos), parcial de orina, incluido sedimento (29), alfa feloproteina, antígeno S-125 para cáncer de ovario, antígeno carcinoembrionario CEA (30), todas por el diagnostico D27X *"tumor benigno del ovario.*

[47] También en la Sentencia T-195 de 2022 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera) la Corte nuevamente explicó que lo determinante para que opere el fuero de salud no se circunscribe a la calificación de pérdida de capacidad laboral, sino a que se trate de una persona en situación de debilidad manifiesta derivada de sus quebrantos de salud.

Autorización para consulta por medicina interna por la patología D696 *"trombocitopenia no especificada"* (31).

Autorización para la práctica del laboratorio clínico *"cuadro hemático (hemoglobina, hematocrito y leucograma)"* por los diagnósticos B349 y R509, esto es, *"infección viral, no especificada"* y *"fiebre no especificada",* respectivamente (39) de fecha 31 de enero de 2013, acompañada de la historia clínica respectiva del 28 de enero de 2013 en donde se consignó que la señora María Morales Sánchez ingresó por urgencias debido una "*fiebre del dengue hemorrágico"*

Fórmulas médicas para el suministro de los medicamentos propanolol clorhidrato, ergotamina tartrato del 20 de septiembre de 2012 (32).
Historia clínica de la atención recibida con ocasión al accidente de tránsito de fecha 18 de enero de 2013 (36).

Certificación expedida por la encartada, mediante la cual reconoce el conocimiento de las incapacidades de fechas 14 al 16 de mato de 2012, 20 a 21 de septiembre de 2012, 15 a 18 de enero de 2013 y 28 de enero a 3 de febrero de 2013 (131).

De las anteriores pruebas, se concluye que la demandante, por la época de la decisión del empleador, no se encontraba diagnosticada con las patologías *"trombocitopenia"* y *"cáncer de ovario"* pues si bien recibió incapacidades médicas fue con ocasión a otros diagnósticos como cefalea, dengue, y traumatismos de tórax, mismos que no guardan relación con lo pretendido y sobre los cuales no se puede predicar que otorgan la estabilidad laboral reforzada que tornen procedente el reintegro, dado que si bien existen incapacidades médicas las mismas no corresponden a un mismo ciclo, son otorgadas en distintas fechas, sin continuidad entre una y otra, y por distintas patologías.

Ahora, si bien se adujo en los hechos de la demanda, que se estaba realizando el procedimiento *"alfa fetoproteina, antígeno CS-125 para cáncer de ovario, antígeno carcinoembrionario CEA",* para tratar las patologías *"trombocitopenia"* y *"cáncer de ovario",* al plenario tan

solo se allegó la autorización médica para su práctica, más no soporte de su realización y en todo caso según la Biblioteca Nacional de Medicina de Estados Unidos[48] (NLM, por sus siglas en inglés), estos procedimientos solo son exámenes médicos que no conllevan una atención recurrente o tratamiento sistemático, toda vez, que son análisis de sangre que se toman una única vez para medir el nivel de alfafetoproteína para descartar o ayudar a diagnosticar diferentes tipos de cáncer, por lo que de las documentales aportadas no se observa que con anterioridad o en vigencia del contrato estuvieran confirmadas las patologías aducidas por la petente y que por ende gozara de la protección laboral.

No se desconoce que al plenario se allegaron historias clínicas y resultados de exámenes médicos (40-63) donde se soporta la existencia de un tumor de ovario y su extirpación; no obstante, las atenciones por esa patología datan del 8 de agosto de 2013 en adelante, esto es, pasados aproximadamente 7 meses desde el finiquito contractual, por lo que no se puede predicar el despido con ocasión a dicha patología en atención a que no se encontraba diagnosticada para el 17 de febrero de 2013.

Frente al conocimiento de la encartada sobre las patologías de la demandante, las testigos no lo acreditan, pues en sus testimonios coincidieron que el diagnostico de cáncer fue confirmado con posterioridad al finiquito, porque antes solo presumían la condición precaria pero sin confirmarla, sostuvieron que desconocían la radicación de las incapacidades y por su parte la señora Cuervo Caicedo solo le consta la dada con ocasión al dengue, porque le tocó cubrir el puesto de la promotora por dicho tiempo.

En consecuencia, este argumento expuesto en la alzada tampoco se encuentra llamado a prosperar pues en contraposición, solo se encuentra acreditada la radicación de las incapacidades aludidas, de las cuales no se predica estabilidad laboral reforzada por lo ya expuesto.

---

48 https://medlineplus.gov/spanish/pruebas-de-laboratorio/prueba-de-marcador-tumoral-afp-alfafetoproteina/

Corolario de lo expuesto la censura no resulta atendible, por tanto, se confirmará la decisión impugnada.

3. Las costas.

Atendida la suerte del recurso las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en $1’300.000.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio Sala de Decisión Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO. Confirmar la sentencia de 21 de febrero de 2018 proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio.
SEGUNDO. Las costas se hallan a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se estiman en $1’300.000.
TERCERO. En firme esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

MARCELIANO CHAVEZ AVILA
Magistrado

DELFINA FORERO MEJÍA

Magistrada

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

Delfina Forero Mejia
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: **3087e22ea15bfeee695c6da7457d4b00243221340c17beae62e648da6e7ed633**
Documento generado en 24/04/2024 04:23:48 PM

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