

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 141

(Aprobado mediante Acta 15 de septiembre del 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Cesar Gustavo Vaca Urmendis
Demandado	Carvajal Pulpa y Papel S.A.
Radicado	76001310501720160061401
Tema	Estabilidad Laboral Reforzada
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker**, **Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 57 del 13 de septiembre de 2017, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Cesar Augusto Vaca Urmendis** contra **Carvajal Pulpa y Papel S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende el demandante que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, que fue despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, estando discapacitado, en consecuencia, que se ordene el reintegro y se paguen los salarios, las prestaciones sociales, los aportes a la seguridad social, las primas de servicios, las vacaciones, desde el 28 de mayo de 2013 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro, debidamente indexado y que se condene en costas procesales.

Basó sus pretensiones en que se celebró un contrato a término indefinido con Carvajal Pulpa Papel S.A., el 28 de abril de 1985, que fue finalizado por la demandada de manera unilateral el 28 de mayo de 2013 a través de acta de conciliación (sic) celebrada ante el Ministerio del Trabajo, data para la cual padecía de trauma de hombro izquierdo, por ende, se encontraba amparado bajo el principio de estabilidad laboral reforzada y la demandada no contaba con la autorización de esta última entidad para finiquitar el contrato de trabajo. Agrega, que a la finalización del contrato de trabajo devengaba la suma de \$5.000.000 y considera que, al encontrarse discapacitado, la conciliación realizada con la demandada carece de eficacia jurídica.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtido el trámite respectivo, Carvajal Pulpa y Papel S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que el demandante aceptó de manera libre el plan de retiro voluntario que dio origen al acuerdo de transacción y a la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo. Propuso las excepciones de cosa juzgada, conciliación y transacción, carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, pago de lo debido, prescripción y caducidad, compensación, la innominada y buena fe.

TRÁMITE EN PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento mediante Auto 143 del 23 de enero de 2017, dispuso tener por contestada la demanda e inadmitir la reforma de la demanda, toda vez que no cumplía con lo establecido por la norma (f.º 104-105), concedió un término de 5 días para subsanar, cumplido dicho término, la juez de primera instancia profirió el Auto 639 del 14 de marzo de 2017 a través del cual rechazó la reforma de la demanda (f.º 106).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 57 del 13 de septiembre de 2017, declaró probada la

excepción de inexistencia de la obligación, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante.

Advirtió que no hay lugar a la aplicación de indicios por una supuesta mala fe por parte de la demandada, por cuanto el traslado se hizo conforme al artículo 31 del CPTSS, razón por la que se admitió la contestación y se fijó fecha para la respectiva audiencia. Que, diferente es que esa contestación no se haya dado en los términos en los que pretendía la parte actora y, que esto no se puede contemplar como mala fe o como algún tipo de acto voluntario por la parte pasiva.

De igual forma, indicó que está probada la existencia del contrato de trabajo entre las partes entre el 26 de abril de 1985 hasta el 22 de mayo de 2013, que la controversia se centraba en la forma como terminó el contrato y las condiciones de salud del actor en ese momento, que el actor indicó que el contrato le fue terminado sin justa causa, sin embargo, resaltó que la prueba documental arroja una situación diferente.

Al revisar la prueba documental, evidenció el plan de retiro voluntario ofrecido por la demandada a todos los trabajadores que tuvieran contrato de trabajo a término indefinido o fijo que pertenecieran a las distintas áreas de la empresa, es decir que no estaba dirigido al actor y no era obligatorio acogerlo, asimismo, la comunicación suscrita por el demandante donde aceptó el plan de retiro y manifestó que lo hacía de manera libre y voluntaria, entendiendo que terminaría el contrato de trabajo, el acta transaccional suscrita por las partes el 22 de mayo de 2013, para la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, donde el trabajador aceptó recibir una suma total de \$183.079.089 y que ambas partes ratificaron la decisión libre y voluntaria para dar por terminado el contrato de trabajo, comprometiéndose a formalizar el acuerdo ante el Ministerio del Trabajo.

Además, evidenció acta de conciliación suscrita ante el Ministerio de Trabajo donde las partes manifestaron que el 22 de

mayo de 2013 dieron por finalizado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo puesto que el demandante se acogió a un plan de retiro voluntario, hizo lectura de la cláusula séptima, de la cual extrajo que el actor desistía de cualquier proceso laboral ante los jueces que hubiera iniciado o que pretendiera iniciar, y que en la cláusula octava, el actor declaró que la terminación del contrato lo fue por mutuo acuerdo y no por decisión unilateral.

Señaló, que no existe prueba que demuestre que el actor fue obligado o coaccionado a aceptar el retiro voluntario, y que si bien es cierto el 22 de mayo fue ofrecido el plan de retiro y ese mismo día fue aceptado, eso no implica un obrar de mala fe en el demandado, que de eso no hay prueba sumaria, y que era obvio que existían formatos, porque cuando se determina un plan de retiro voluntario, se tiene que ofrecer a los trabajadores un documento claro y concreto en el cual ellos puedan establecer las consecuencias jurídicas y que así lo dispuso el trabajador cuando aceptó el plan de retiro, declaró plenamente como finalizaba el contrato, que no hubo vicio del consentimiento en ninguno de los actos, que no es posible entender que luego de que se realizó todo el trámite con cada documento, luego alegue que no eran las condiciones para suscribir el acta.

Que, bien lo mostró el apoderado de la parte activa que en el acta de conciliación nunca se dijo nada sobre el estado de salud del actor, que ese documento no fue firmado solo por la demandada, que el demandante firmó y él estaba obligado en ese momento a manifestar su situación, que si tenía condiciones especiales estaba obligado a decirlas porque él las conocía y era el único que podía manifestar si se encontraba limitado físicamente y era el único que podía saber si la suma que recibió zanjaba la situación especial que hoy reclama, en ese entendido, no encontró que el demandante haya sido afectado en el momento en que se acogió al retiro voluntario y menos aun cuando suscribió el acta de conciliación.

Hizo referencia a los efectos del acta de conciliación, para ello indicó que en la sentencia SL18096 de 2016 se dijo que esto hace

tránsito a cosa juzgada, que no es posible adelantar proceso ante la jurisdicción con el fin de adelantarse temas ya conciliados, que de ser así, al juez le corresponde declarar aun de oficio, la excepción de cosa juzgada, toda vez que el acta de conciliación tiene la misma fuerza vinculante de una sentencia, que lo que sí debió haberse realizado era nulitar el acta de conciliación, pero que esto no se hizo.

Y, que en el evento en que se presentara, debe demostrarse que el demandante estuvo viciado en su consentimiento, que estaba impedido o algún tipo de dolencia sustancial, pero tampoco quedó acreditado, que lo que quedó probado fue el retiro voluntario con la entidad y que recibió una suma alta de dinero. Asimismo, indicó que, si se acogiera la tesis de que ante el Ministerio de Trabajo no se ventiló el tema de estabilidad laboral, reitera que al actor le correspondía probar este supuesto, pero no lo hizo, por ende, concluyó que no existen vicios de nulidad.

Que, como no hubo expresa manifestación de debilidad manifiesta del actor y que no se ventiló en el acta de conciliación, advirtió que el actor desistió de iniciar de todo eventual proceso, que estuviera adelantando o que pudiera adelantar, por ende, no encontró vulneración de derechos. De igual manera, al hacer un estudio de las condiciones en las que se encontraba el demandante para aquella época, indicó que si bien es cierto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que una persona limitada no puede ser despedida, no lo era, que ese despido no puede ser en razón a su limitación, hizo referencia a la sentencia C 531 de 2000, la C 824 de 2011 que declaró la exequibilidad del artículo 1 de esa misma ley y la SU 049 de 2017, para indicar que conforme a las pruebas, si bien se avizoran algunas condiciones que representaban alguna limitación física, no era menos cierto que la norma es clara en indicar (que el despido se haga en razón a la limitación), pero que esa condición de salud, no fue la causal de finalización del contrato, reiteró que fue una decisión libre, expresa y voluntaria, que junto con su empleador dio por terminado el mismo.

Que, tampoco puede darse aplicación a la presunción señalada por la Corte Constitucional, es decir, que la terminación contractual se presume que fue en razón de la limitación, porque el demandante de manera libre aceptó el plan de retiro voluntario y recibió una suma alta de dinero por esto, que no hay causal que invalide el acto de finalizar el contrato, que tenía la potestad de renunciar cuando lo creyera conveniente, que no se le puede obligar al trabajador a que continúe con un nexo laboral que no quiere, así esté limitado físicamente. Concluyó, que es imposible considerar que la demandada le finalizó el contrato por su condición de salud, cuando así no se probó, que no se probó la discriminación al momento de la finalización del contrato, porque fue de mutuo acuerdo.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte actora interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que la juez le da un realce al plan de retiro voluntario, a la aceptación del mismo, al acta transaccional y a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, en tanto fue de una manera libre y voluntaria, que se hizo lo mismo con la suma de dinero recibida y, que por ello no puede manifestar que fue por los aspectos de salud.

En ese sentido, considera que a pesar de que fue un plan de retiro voluntario, se encuentra viciado por las restricciones permanentes que tenía el trabajador, resalta que quien hizo esa valoración médica fue la misma empresa, por ende, no puede justificar sus propios errores con sus hechos, toda vez que tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, que esa condición le incumbía no solo al demandante sino también a la empresa.

Resaltó un aparte de la sentencia SU049 de 2017 –hizo lectura-, refirió que ampliaría los argumentos ante el superior y solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Resulta importante anotar que la competencia de esta Corporación está dada de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte activa, en aplicación del principio de consonancia, haciendo claridad respecto a que luego de formulados los reparos del recurso de apelación en audiencia, posteriormente no se pueden ampliar ni modificar los mismos, pues no se permite en el procedimiento ordinario laboral.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Conforme los supuestos fácticos y jurídicos esbozados, y el punto objeto de censura la Sala se centra en establecer i) si los trabajadores acreedores de una estabilidad laboral reforzada pueden suscribir actas de transacción para finalizar la relación laboral con sus empleadores y ii) si se equivocó la juez de primer grado al dar alcance al plan de retiro voluntario, a la transacción, al acta de conciliación y a la suma de dinero recibida por el demandante al momento del finiquito del contrato de trabajo.

Previo a resolver el presente asunto, es preciso señalar que son hechos probados y no admiten discusión, con la documental aportada, que:

- Entre Vaca Urmendis y Carvajal Pulpa Papel S.A., se suscitó un contrato de trabajo a término indefinido desde el 28 de abril de 1985 hasta el 22 de mayo de 2013, se advierte que esto fue aceptado por la parte demandada.
- La demandada le dio a conocer a sus trabajadores el plan de retiro voluntario el 22 de mayo de 2013 (f.º 72-74)
- El actor mediante comunicado de esa misma data, le informó a la demandada que se acogía al plan mencionado (f.º 75).
- Ambas partes firmaron el acta transaccional y se le pagó al demandante la suma acordada por las partes, como liquidación de las prestaciones sociales (f.º 76-83).

Ahora bien, el demandante se duele de la terminación unilateral del contrato por parte de la demandada, según sus manifestaciones, cuando se encontraba en una situación de estabilidad laboral, toda vez que padece de trauma en hombro izquierdo.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó, que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria, tal y como lo dice la mentada norma.

Ahora bien, al adentrarnos al caso objeto de debate, por un lado, resulta imperioso hacer referencia al artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prevé varias formas de dar por terminado el contrato de trabajo, por otro lado, se advierte que el artículo 26 de la Ley 361 de

1997, solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se vislumbre un acto netamente discriminatorio y que no exista ningún tipo de duda de que el despido lo fue por la condición de salud del trabajador.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 13 de la Constitución Política incisos 2° y 3°, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361 de 1997, les imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Aunado a lo anterior, es preciso hacer referencia al análisis realizado por la Corte Constitucional, en sentencia T 434 de 2020, en la que dijo: *“(...) La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución. (...)”*

Esto se traduce a que, no existe perpetuidad en materia laboral, sin embargo, si en un caso concreto el hecho del despido denota un acto discriminatorio y de no existir causal justa de despido, el empleador tiene el deber de acudir ante el Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización de despido, de lo contrario, resulta ser obvio que el despido lo es por su estado de salud.

Por su lado, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3144 de 2021, señaló: *“(...) Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una*

terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar. (...)”.

En esta misma sentencia se rememoró lo señalado en las sentencias SL8987 de 2014 y 6436 de 2015, que dicen: “(...) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo. (...)”

Además, que tal como lo enseña la Alta Corporación en la sentencia SL3144 de 2021, la legislación no ha previsto ninguna formalidad especial para realizar los acuerdos transaccionales.

De lo anterior, se logra inferir que así el trabajador goce de una prerrogativa de estabilidad laboral, no existe ningún impedimento para que entre las partes consientan la finalización del contrato de trabajo, para mayor claridad, es totalmente válida la terminación del contrato de mutuo acuerdo, aun cuando el trabajador es acreedor de una estabilidad laboral reforzada.

De esta manera, una vez estudiadas las pruebas contentivas dentro del expediente, se observa la prueba documental que no fue tachada, entre ellas el plan de retiro voluntario del 22 de mayo de 2013 (f.º 72-74) que no fue ofrecido de manera independiente al demandante, sino a todos los trabajadores independiente del área en la que se encontraran laborando e independiente del contrato que existiera con la demandada, lo que significa que no era obligatorio acogerse a lo planteado por la parte pasiva, asimismo, la comunicación elevada por el

demandante y enviada al empleador para la misma data, en la que pone de manifiesto su voluntad de acogerse al plan ofrecido y dar por terminado el contrato de trabajo, sin que se hiciera alusión a la discapacidad por trauma de hombro (f.º 75).

Aunado a lo anterior, se evidencia el acta transaccional de la misma fecha del 22 de mayo de 2013 a través de la cual ambas partes de común acuerdo pactan el finiquito del contrato y se acuerda el pago de la suma de \$183.079.087 (f.º 76-77), la liquidación respectiva de las prestaciones sociales (f.º 12), así como el pago de la suma de \$170.271.039 (f.º 83).

De todo lo anterior, al estudiar las pruebas allegadas al proceso, la Sala no advierte vicio del consentimiento alguno, coacción o algún impedimento sensorial y mental por parte del trabajador al momento de firmar el acta transaccional para terminar el contrato de trabajo, contrario, lo que se evidencia es un acto completamente válido y ajustado a derecho por parte del empleador y por parte del trabajador.

Esto, por cuanto considera el Tribunal que ese plan de retiro voluntario fue una propuesta legítima en la medida en que el trabajador estaba en la libertad de acepta o rechazar e incluso de formular ofertas distintas, además, es preciso advertir que este tipo de convenios se considera como un medio idóneo, legal y muchas veces puede convenir para finiquitar las diferencias que se puedan presentar en el desarrollo de la relación de trabajo.

Y, si lo anterior no resultara suficiente, es preciso recordar que la renuncia del trabajador o la terminación del contrato por mutuo acuerdo, sin lugar a dudas, es válida, pues proviene de la voluntad del trabajador que decide libremente, ello por cuanto en el caso bajo estudio no se logra acreditar la existencia de alguna conducta de mala fe que hubiera utilizado el empleador para supuestamente violentar los derechos que considera fueron vulnerados por la demandada.

Aunado a lo anterior, para la Sala resulta importante dejar claridad de que para el momento en que se firmó el acuerdo entre las partes en

contienda, no se demostró ningún vicio del consentimiento, así como tampoco que se acreditó que el actor tuviera alguna afectación psicológica que le impidiera acogerse al plan de retiro voluntario.

Por ende, la Sala comparte los argumentos en que centró la juez de primer grado la decisión, toda vez que lo que sí se encuentra demostrado es que aun cuando para la fecha en que se convino la finalización del contrato de trabajo, el actor se encontraba con trauma en su hombro izquierdo, es decir, bajo la presunta prerrogativa de estabilidad laboral reforzada y que existían algunas recomendaciones, el presente asunto no versa sobre el despido como acto discriminatorio por parte del empleador, contrario, las partes convinieron la forma de terminar la relación laboral y se pagaron las sumas pactadas, sin que se evidencie reproche sobre ello.

Lo anterior cobra sustento en lo señalado por la Alta Corporación, concretamente en la sentencia SL1152 de 2023, en la que dijo: *Resulta oportuno recordar que la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.*

Aquí no se acreditó que el empleador hubiera actuado de mala fe, tanto como para concluir que, aun sabiendo de la situación de salud del actor, procediera a finalizar el contrato laboral, debido a que, la facultad de elegir la forma de terminar el contrato estaba en cabeza del empleado, se reitera, no se demostró ningún despido y tampoco que el finiquito, obedeciera a un acto discriminatorio y mucho menos que el acuerdo convenido entre las partes estuviera viciado, contrario, todo se hizo acorde a la voluntad de las partes en su momento.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala considera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, y así no ocurrió, pues conforme lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del

CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló: *«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».*

Costas en esta instancia quedan a cargo de la parte demandante, en favor de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de 1/2 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia 57 del 13 de septiembre de 2017, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: COSTAS para la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de 1/2 SMLMV.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada