

CONSTANCIA SECRETARIAL: transcurrido el término para presentar alegatos de conclusión, ambas partes guardaron silencio.

Pereira, 7 de marzo de 2022

Sin necesidad de firma Art 2, inc. 2 Dto. 806 de 2020 y art. 28 del Acuerdo PCSJA20-11567

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Radicación No.: 66001-31-05-002-2017-00562-00
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Daniel Gallón Ocampo
Demandado: Reto Rehabilitación Total S.A.S
Juzgado de origen: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, marzo dieciocho (18) de dos mil veintidós (2022)

Acta No. 40 del 17 de marzo de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirá por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como Ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARÍO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Daniel Gallón Ocampo** en contra de la sociedad **Reto Rehabilitación Total S.A.S.**

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a revolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2021

por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandante solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 10 de octubre del año 2016 hasta el 10 de marzo del año 2017 a término indefinido con la sociedad Reto Rehabilitación Total S.A.S, finalizado sin justa causa por esta última. En consecuencia, procura que se condene a la sociedad al pago de los emolumentos que corresponden a las prestaciones sociales, vacaciones, salario causado entre el 10 de diciembre de 2016 y el 10 de enero de 2017, indemnización por despido sin justa causa, las sanciones contempladas en el artículo 65 del C.S.T y artículo 99 de la ley 50 de 1990, lo que se demuestre bajo las facultades ultra y extra petita, al pago de los intereses a la tasa máxima fijada sobre el valor de las condenas impuestas y las costas procesales.

Para fundar tales pretensiones, indica el actor que prestó su servicio personal a la sociedad RETO REHABILITACIÓN TOTAL S.A.S, a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de octubre de 2016, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa el 10 de marzo de 2017, por medio de un escrito suscrito por el gerente de dicha empresa. Relata que durante la vigencia del contrato se desempeñó como Fisioterapeuta, devengando por concepto de salario la suma de 1'700.000 pesos. Por último, refiere que, al término de la relación laboral, la sociedad Reto Rehabilitación Total S.A.S no canceló a su favor las prestaciones sociales, vacaciones, el salario comprendido entre el 10 de diciembre de 2016 al 10 de enero de 2017, y la indemnización por despido sin justa causa.

Reto Rehabilitación Total S.A.S, dio respuesta a la demanda por medio de curador Ad-litem, indicando que se atenía a lo demostrado en el proceso. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y formuló como excepciones de mérito las que denominó: "Inexistencia de las obligaciones demandadas"; "Prescripción"; "Cobro de lo no debido"; "Compensación y pago"; y las "Innominadas o Genéricas".

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza de primer grado declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada y, en consecuencia, resolvió negar la totalidad de las pretensiones y condenar al demandante al pago de las costas procesales.

Para arribar a tal determinación, manifestó que no era suficiente acreditar la prestación del servicio, en tanto la acreditación de los extremos temporales eran necesarios para la tasación de las condenas.

Afirmó que le correspondía al actor acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo suplementario, el hecho del despido, so pena de tener como laborado únicamente un día en la relación laboral pretendida.

Con sustento, en la carta de terminación laboral que acompaña el escrito de la demanda dio por acreditado el hito final de la relación laboral, quedando huérfano de prueba el extremo inicial, y, como resultado de la insuficiencia probatoria del demandante para acreditar la presencia de los elementos esenciales que componen el contrato de trabajo, no emitió condena alguna a cargo del demandado.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante apeló la decisión de instancia arguyendo que se debe revocar debido a que se efectuó una indebida valoración probatoria por parte de la juzgadora, puesto que, claramente dentro del proceso se lograron acreditar cuáles fueron los extremos temporales, los cuales se desprenden de la prueba documental aportada oportunamente con la demanda y el interrogatorio de parte por el actor.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia de Secretaría, las partes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para presentar alegatos de conclusión y el Ministerio Público se abstuvo de presentar concepto en esta instancia.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico se circunscribe a determinar si entre el señor Daniel Gallón Ocampo y la Sociedad Retro Habilidadación S.A.S existió un contrato de trabajo, en caso afirmativo, establecer la modalidad, extremos temporales, asignación salarial y, en consecuencia, si hay lugar a los emolumentos pretendidos.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Contrato de trabajo – carga probatoria del trabajador

Con arreglo al artículo 22 del C.S.T. y de S.S., es contrato de trabajo aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono y la remuneración, cualquiera sea su forma, salario.

Por su parte, el artículo 23 de la misma obra determina que para que haya contrato de trabajo se requiere la presencia de tres (3) elementos esenciales y concurrentes, de tal suerte que faltando uno solo de ellos se desvirtúa la relación laboral, a saber: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

A reglón seguido, el artículo 24 ídem consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo, la cual, en sentir de la doctrina imperante, revierte la carga de la prueba al empleador. En ese sentido, ya de vieja data se tiene esclarecido en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la C.S. de J., dando alcance a la citada presunción, que *"acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente"*.

De acuerdo a lo anterior, por el alcance efectivo de la mentada presunción, el juez no tiene por qué verificar si en la relación tuvo lugar la subordinación y dependencia del prestador del servicio al contratante o beneficiario del trabajo, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó (SL-3009-2017 del 15/feb/17, M.P. Gerardo Botero Zuluaga)¹.

¹ "el juez no tenía por qué verificar si esa actividad laboral se hizo bajo subordinación laboral, pues ese hecho debió considerarlo debidamente acreditado por razón de la presunción consagrada en la norma legal que infringió directamente. Toda vez que esa presunción es de naturaleza legal y, por lo tanto, susceptible de ser

Conviene aclarar, igualmente, que de conformidad con el artículo 23 del C.S.T., la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, es la facultad legal que este último tiene para exigirle al primero el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

No obstante lo anterior, se tiene previsto que en la declaratoria del contrato realidad corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho del despido, entre otros aspectos, tal como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (*ver, entre otras, CSJ SL-16110 de 2015, CSJ SL- 3183 de 2021*).

Aunado a lo anterior, con ponencia de quien aquí cumple igual encargo, esta Corporación ha señalado que la acreditación de la prestación personal de un servicio no releva al gestor de la demanda de acreditar otra serie aspectos inherentes al surgimiento del contrato de trabajo, pues el artículo 38 del C.S.T., aplicable en armonía con el artículo 24 de la misma obra, dispone que cuando el contrato de trabajo sea verbal el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1) la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse; 2) la cuantía y forma de remuneración y, 3) la duración del contrato.

6.2. Caso Concreto

Para acreditar los asertos de la demanda, el demandante solicitó el interrogatorio de parte a la representante legal de la demandada, el cual no pudo llevarse a cabo porque la empresa no concurrió al proceso, siendo representada por curador ad-litem.

Adicionalmente, pidió el decreto del testimonio de la señora Gloria Yaneth Ladino, del cual desistió en la audiencia de trámite y juzgamiento celebrada el 29 de octubre de 2019² y aportó con la demanda una sola pieza documental con alcance probatorio,

desvirtuada, ha debido entonces el fallador indagar si la presunción se desvirtuó por la parte demandada, acreditando que los servicios se prestaron de manera independiente, esto es, su labor de análisis de las pruebas se debió orientar a encontrar la autonomía en la prestación de los servicios, mas no la subordinación, que, en principio, estaba acreditada por ministerio de la ley”.

² Página 72 del expediente digitalizado.

consistente en la carta de terminación de contrato sin justa causa que le entregó la empresa el 10 de marzo de 2017, que aparece signada por la representante legal de la demandada, Luz Adriana Saldarriaga Gómez, y en la que se indica lo siguiente, al tenor:

“Como es de su conocimiento la empresa está pasando por un momento económico difícil y a pesar de todo el esfuerzo para cumplir con todos los compromisos con los empleados hoy nos vemos en un déficit muy alto, por lo que nos hemos visto en la necesidad de que la empresa entre en reorganización y donde hemos concluido con tomar medidas de austeridad urgente y necesaria.

De esta manera, lamentamos comunicarle que ya no pertenecerá a esta empresa a partir del día de hoy 10 de marzo del presente año, se le cancelará el millón setecientos mil pesos mcte. (\$1.700.000) valor que se tiene por cancelarle y de igual forma la empresa asumirá el total de su liquidación hasta la fecha señalada.

Queremos dejar constancia que esta medida es única y exclusivamente por la situación por la que atraviesa la empresa, esperando poder contar con usted, si así lo deseara una vez que a (sic.) empresa se recupere financieramente.

Agradecemos por los servicios que ha prestado a la empresa, así como su comprensión”.³

De esa sola prueba no se puede inferir que la prestación personal de servicios del actor a la demandada haya sido ininterrumpida del 10 de octubre de 2016 al 10 de marzo de 2017, sin embargo, como quiera que el monto adeudado al demandante corresponde a la suma del salario enunciado en el libelo introductorio, \$1.700.000 **mensual**, es claro, que este laboró por menos por los días adeudados, esto es, un mes, que acorde a la notificación de la terminación del contrato de trabajo transcurrió entre el 10 de febrero y el 10 de marzo de 2017, dado que de la carta se desprende que el actor dejaría de pertenecer a la empresa *“a partir del día de hoy 10 de marzo del presente año”*, con lo cual se da a entender que el contrato de trabajo culminaría a la finalización del turno o jornada de ese día. De ahí que la Sala se aparta de la conclusión de la jueza de instancia cuando estableció como extremos de la relación laboral **un día (del 31 de diciembre de 2016 al 1° de enero de 2017)** pues riñe con las reglas de la experiencia y del sentido común, que la empleadora hubiera reconocido en la carta de despido que le adeuda a su trabajador \$1.700.000 por un solo día de trabajo por su labor como fisioterapeuta.

³ Página 14 del expediente digitalizado.

Ello así, habiéndose demostrado la prestación personal del servicio y, ante la negación indefinida del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, ha debido imponerse la presunción legal de que trata el artículo 24 del C.S.T, con sustento en la carta de despido, en virtud de la cual se concluye que entre las partes en contienda existió contrato que finalizó sin justa causa por el empleador, tal como este mismo lo reconoce en la respectiva carta, lo cual daba lugar a que se fulminara condenada contra la demandada en primera instancia.

Por lo anterior, se revocará la sentencia de primera instancia y en su defecto se declarará que entre el demandante y la empresa demandada existió contrato a término indefinido por lo menos desde el **10 de febrero al 10 de marzo de 2017 inclusive**, el cual finalizó sin justa causa por el empleador y, en consecuencia, se ordenará la liquidación de las prestaciones adeudadas por concepto de prima, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones compensadas, lo mismo que al pago de la indemnización por despido, todo lo cual calculado sobre la base de \$1.700.000, con base en lo siguiente:

Cesantías: Acorde con las previsiones del artículo 248 del CST, todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantías, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En consecuencia, no existiendo prueba de que, al finiquito del nexo contractual, la demandada le hubiese pagado al demandante las cesantías a que tiene derecho, se la condenará a pagar la suma de \$141.667 por dicho concepto.

Intereses a las cesantías: Los intereses a las cesantías se hallan regulados en el artículo 1 de la Ley 52 de 1975, a cargo de todo empleador responsable del pago de las cesantías, quien debe reconocer y pagar en beneficio del trabajador, intereses del 12% anual sobre los saldos al 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de las cesantías. Bajo estos preceptos, advirtiendo que la demandada no acreditó haber satisfecho esta obligación, por tal concepto deberá pagar al demandante la suma de \$1.417 pesos por toda la relación laboral.

Prima de servicio: Como lo dispone el artículo 306 del CST, toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios equivalente a un mes de salario pagadero por semestres del calendario, así: una quincena, el último día de junio y otra quincena, los primeros veinte días del mes de

diciembre, a quienes hubieren trabajado todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo laborado. Ello así, se condenará a la demandada al pago de la suma de \$70.833 por este concepto.

Vacaciones: Según los preceptos del artículo 186 y siguientes del CST, los trabajadores tienen derecho a 15 días anuales de vacaciones o en su defecto, a su compensación dineraria en proporción al tiempo servido. Por lo tanto, no existiendo evidencia de que el demandante las hubiere disfrutado en tiempo o que se las hubieren compensado en dinero por no haber alcanzado el año de servicios, por este concepto se condenará a la demandada a pagar la suma de \$70.833.

Indemnización por despido injusto: previene el artículo 64 del C.S.T., que, en los contratos a término indefinido, la terminación unilateral del contrato y sin justa causa, el trabajador tendrá derecho al pago una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año, lo que en este caso equivale a la suma de \$1.700.000 por este concepto.

Indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías: prevé el art 65 del CST que, si al término de la relación laboral no se paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, a título de sanción el empleador deberá la suma de un día de salario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta tanto se verifique el pago, lo que ocurra primero, tratándose de empleados que devenguen como contraprestación una suma superior al salario mínimo legal mensual vigente y, a partir del mes 25, intereses moratorios sobre las sumas adeudadas.

Por otra parte, en lo que atañe a la sanción contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar, a favor del trabajador, en un fondo autorizado, el auxilio de cesantía a que éste tiene derecho, antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación, se tiene que el patrono deberá reconocer a título de sanción un día de salario por cada día que pase sin consignar el auxilio y hasta que efectivamente cumpla con su obligación o hasta la terminación del contrato de trabajo, lo que ocurra primero, puesto que de este momento en adelante, la sanción correspondiente sería la prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que dichas sanciones moratorias, no son concurrentes, al no ser la intención del legislador imponer una doble sanción ante el incumplimiento de una misma acreencia laboral -cesantías-, tal como lo reiteró la Sala

en reciente sentencia CSJ SL 417-2021, en el entendido que a la terminación del contrato las cesantías no deben consignarse, sino entregarse directamente al trabajador.

Con todo, es bien sabido que estas sanciones no proceden de manera automática, con el simple incumplimiento o retardo en el pago, puesto que debe constatarse si el empleador ha actuado o no de buena fe, la cual ha sido entendida como la convicción del empleador de haber obrado con lealtad y honradez respecto del trabajador. Para esto, ha precisado la Corte Suprema de Justicia que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

Pues bien, al descender al plenario se tiene que la demandada no realizó el pago de las prestaciones sociales al demandante a la terminación del contrato, incluyendo las cesantías causadas por el lapso laborado en el año 2017, de modo que refulge con nitidez que se encuentra cumplido el primero de los supuestos establecidos, como lo es que se encuentre en mora el pago prestaciones, incluido lo correspondiente a las cesantías.

En cuanto al segundo de los requisitos, también se encuentra satisfecha su acreditación, pues en este asunto se echa de menos la acreditación de razones atendibles para el impago de las prestaciones sociales al finiquito contractual, toda vez que no se encuentra que la parte pasiva hubiere aducido alguna circunstancia tendiente a justificar el incumplimiento que se ha establecido. Hecho al que se suma, que no compareció al proceso pese a que las comunicaciones tendientes a la notificación personal fueron recibidas de forma efectiva y que además adujo en la carta de terminación del contrato que la decisión obedecía a la mala situación económica de la empresa y el inminente inicio de un proceso de reorganización empresarial; no obstante, en el certificado de existencia y representación legal aportado con la demanda, el cual data del 30 de octubre de 2017 (casi 9 meses después del finiquito laboral) no se evidencia el inicio de tal proceso. Lo anterior se estima demostrativo de la mala fe con la que ha actuado y con ello, es procedente ordenar el pago de la sanción por el no pago de las prestaciones sociales (art. 65 del C.S.T.), pero no la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como quiera que el contrato finalizó antes del 15 de febrero del año 2018, de modo que no había lugar a la consignación de cesantías sino al pago directo al trabajador.

En consecuencia, dado que el contrato de trabajo terminó el 10 de marzo de 2017, y la demanda fue radicada el 1 de diciembre de 2017, al actor le asiste el derecho al pago de un día de salario por cada día de retardo entre el 11 de marzo de 2017 y el 10 de marzo de 2019, con base en un salario diario de \$56.667, y a partir del 11 de marzo de 2019 y hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales, deberá pagar al trabajador los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera. Debe advertirse que el valor sobre el cual se deben liquidar los intereses moratorios comprende la sumatoria de todas las prestaciones sociales reconocidas en esta providencia, lo que de por sí descarta el valor de las vacaciones por cuanto este concepto no es una prestación social.

Pago de un mes de salario: En la demanda se solicitó el pago del salario correspondiente al período corrido entre el 10 de diciembre de 2016 y el 10 de enero de 2017, no obstante, como en este asunto sólo se logró demostrar un solo mes de trabajo (del 10 de febrero al 10 de marzo de 2017) no es posible atender esta pretensión, amén de que en la demanda jamás se dijo que se le adeudara el mes que va del 10 de febrero al 10 de marzo de 2017.

Las costas de ambas instancias quedarán en un 50% a cargo de la demandada. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala de Decisión Laboral presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia del 15 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por Daniel Gallón Ocampo en contra de Reto Rehabilitación Total S.A.S. y en su defecto,

SEGUNDO: DECLARAR que entre Daniel Gallón Ocampo y la sociedad Reto

Rehabilitación Total S.A.S. existió contrato de trabajo a término indefinido el 10 de marzo de 2017, que finalizó sin justa causa por el empleador el mismo día.

TERCERO: CONDENAR a la demandada Reto Rehabilitación Total S.A.S. a pagar al demandante las siguientes sumas y conceptos: \$141.667 por concepto de cesantías, \$1.417 pesos por intereses a las cesantías, \$70.833 por prima de servicio y la misma suma por concepto de vacaciones.

CUARTO: CONDENAR a la demandada Reto Rehabilitación Total S.A.S. a pagar al demandante la suma de \$1.700.000 por concepto de indemnización por despido injusto.

QUINTO: CONDENAR a la demandada Reto Rehabilitación Total S.A.S. a pagar al demandante la suma diaria de \$56.667 entre el 11 de marzo de 2017 y hasta el 10 de marzo de 2019, y a partir del 11 de marzo de 2019 y hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales, deberá pagar al trabajador los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a título de indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales, conforme lo previsto en el artículo 65 del C.S.T. . Debe advertirse que el valor sobre el cual se deben liquidar los intereses moratorios comprende la sumatoria de todas las prestaciones sociales reconocidas en esta providencia, lo que de por sí descarta el valor de las vacaciones por cuanto este concepto no es una prestación social.

SEXTO: ABSOLVER al demandado de las demás pretensiones de la demanda.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas procesales de ambas instancias a la sociedad demandada y a favor del demandante en un 50% de las causadas. Liquídense por la secretaría de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada Ponente,

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Con firma digital al final del documento

La Magistrada y el Magistrado,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Con firma digital al final del documento

GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO
Con firma digital al final del documento

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Radicación No.: 66001-31-05-002-2017-00562-00
Demandante: Daniel Gallón Ocampo
Demandado: Reto Rehabilitación Total S.A.S

Código de verificación:

ce76a008475ea0beae19b8fdb697d9b6390fcefd0a4615c1fa8d4f6824b54498

Documento generado en 18/03/2022 07:36:55 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>