



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO

En Medellín, siendo el día doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) a las cuatro (04:00 pm), de la tarde, en hora y fecha señaladas por auto que antecede, el despacho se constituye en audiencia pública para llevar a cabo la celebración de la audiencia de ALEGACIÓN Y JUZGAMIENTO, del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la forma estipulada de conformidad al Decreto 806 de 2020, artículo 15 y la Ley 2213 de 2022, en este:

1.- ASUNTO –IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Se decide por el Despacho el grado jurisdiccional de consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro del presente proceso :

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICACIÓN : 050014105-006-2017-00518-01
DEMANDANTE : GUSTAVO ANTONIO GÓMEZ GARCÍA
CC. N° 91.423.553
DEMANDADO : BLP CONSTRUCTORES S.A
ASUNTO : CONSULTA SENTENCIA
PROCEDENCIA : SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
MEDELLÍN

2. ALEGATOS

Mediante auto del 11 de julio de 2022, y consecuentemente, se publicó por estados, se corrió traslado a las partes afín de que presentaran los alegatos de conclusión de forma escrita y en los términos descritos, tal como estipula el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2212 de 2022.

Sin embargo, una vez revisado el corre institucional, no se encontró que ninguna de las dos partes haya arribado los alegatos requeridos, para esta etapa procesal.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se declara cerrada la etapa de alegación.

3. APERTURA A LA ETAPA DE JUZGAMIENTO

Se da apertura a la etapa de JUZGAMIENTO, procediendo el despacho a adoptar una decisión en el presente proceso:

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 DEMANDA

El señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA, por conducto de profesional del derecho, instauró ante los Juzgados Laborales de Pequeñas Causas de Medellín –Reparto-, demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de BLP CONSTRUCTORES S.A.

PRETENDIENDO: Se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es por obra o labor determinada, y la obra a la fecha del despido no ha terminado. Por último, la indexación de las condenas y las costas y agencias en derecho.

EL SUPUESTO FÁCTICO: que apoya las anteriores pretensiones, se remite al hecho de que, el demandante ingresó a laborar para la empresa BLP CONSTRUCTORES S.A, el 1 de julio de 2015, bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de obra o labor, para desempeñar el cargo de ayudante de obra, en específico durante la construcción de cimentación y estructura de la obra verde vista, ubicada en la ciudad de Medellín, pactando como salario un mínimo legal mensual vigente.

Sin embargo, el día 29 de julio de 2016, sin mediar justa causa, se le entrega al señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA, la carta de terminación del contrato, donde se le indicaba que este sería terminado a partir del 30 de julio de 2016, argumentando que el objeto para el cual había sido contratado ya se encontraba ejecutado en su totalidad. A pesar de que a la fecha se seguía ejecutando la labor en las mismas condiciones y la obra no había sido finalizada.

Al momento de la terminación del contrato al señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA no se le pago indemnización por despido injusto.

3.1.2. CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada, oportunamente BLP CONSTRUCTORES S.A., responde el escrito impulsor manifestando frente a los hechos que:

ADMITE los hechos del escrito de demanda, referentes a la forma en que se dio la relación laboral en cuestión. Sin embargo, en cuanto a la terminación del contrato **SE NIEGA** pues bien es cierto que se envió carta de terminación de contrato al señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA, no es verdad que el contrato de obra se haya terminado sin justa causa tal como lo afirma la parte demandante, ya que en la misma carta se le explica al trabajador que la razón de terminación del contrato es la finalización de la obra por la que se le vinculó y que configura justa causa, según el literal (d) del artículo 61 del Código Laboral, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. Lo anterior, se prueba con las facturas del mes de septiembre del año 2015 de la compra del cemento y con la Bitácora de la obra, con lo que se demuestra que, si bien existía un proceso de construcción, los cimientos del edificio y la estructura del piso tres 2. 3. 4. 5. (3) (objeto del contrato de obra o labor) se encontraban terminados desde el mes de septiembre del año 2015, además se anexa página de bitácora que prueba que se inició el piso cuarto en el mismo mes. Se anexa contratos que demuestran que el proceso constructivo a julio del 2016 estaba en terminación de acabados para el proyecto VERDE VISTA.

SE ADMITE y reafirma que la labor para la cual fue contratado el señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA, que se expresa en la cláusula novena de su contrato por terminación de obra y que consiste en realizar las funciones propias del cargo de AYUDANTE DE OBRA que se desarrollaran UNICA Y EXCLUSIVAMENTE durante las fases CIMENTACIÓN Y ESTRUCTURA DEL TERCER PISO de la obra denominada VERDE VISTA, ya estaba culminada al momento de terminar su contrato.

SE NIEGA el hecho séptimo de la demanda ya que la obra para la cual fue contratado el señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA, e itera, consistente en realizar las funciones propias del cargo de AYUDANTE DE OBRA que se desarrollaran UNICA Y EXCLUSIVAMENTE durante las fases CIMENTACIÓN Y ESTRUCTURA DEL TERCER PISO de la obra denominada VERDE VISTA se finalizó en el mes de septiembre del año 2015. Lo anterior se prueba

mediante las facturas del mes de septiembre del año 2015 de la compra del cemento y con la Bitácora de la obra en donde está plasmada el material fotográfico que prueba que, a la fecha de terminación del vínculo laboral, la labor contratada ya había culminado. Se anexa contratos que demuestran que el proceso constructivo a julio del 2016 estaba en terminación de acabados para el proyecto VERDE VISTA. Y finalmente se anexan facturas con No. de entradas, de almacén 121318, 121321,-4552758 y 4552245 de fechas 27 y 28 de abril de 2016 que prueban el ultimo vaciado de concreto correspondiente al piso 22 es decir 19 pisos más de la actividad contratada con el demandante. Se deja expresa constancia que si bien las actividades ya habían terminado no se desvinculo al trabajador porque se encontraba en un proceso medico de terapias y tratamiento por los accidentes que sufrió el 22 de julio de 2015 y posteriormente otro el 29 de diciembre de 2015 (en nuestro parecer por negligencia del mismo) por lo que no se les desvinculo para no afectarlo ni dejarlo sin seguridad social.

SE ADMITE parcialmente el hecho octavo, en el sentido de que no hay despido sin justa causa y en consecuencia BLP CONSTRUCTORES S.A., cumplió con todos los requisitos legales para la terminación del vínculo contractual pagando cada una de las obligaciones a las que tenía derecho el demandante. Lo anterior se prueba mediante la liquidación que se hizo al trabajador y la consignación.

SE NIEGA el hecho noveno debido a que el contrato del señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA estableció un salario mínimo mensual vigente y por tal NO se encuentra ante un salario variable. Tal como lo expresa la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 5 de octubre de 1987: *"el salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos, ni porque el pago en algún momento incluya bonificaciones esporádicas o condicionadas al cumplimiento de determinados eventos, como el incremento de la producción por ejemplo"*. De igual forma se prueba con la liquidación de las prestaciones del trabajador que se anexa, que BLP CONSTRUCTORES S.A. cumplió con todas las obligaciones legales que tenía con el trabajador.

En esta misma oportunidad, formula **EXCEPCIONES** bajo la denominación de: despido con justa causa.

3.1.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, profiere fallo el día 02 de mayo de 2022, en el que **ABSOLVIO** a la sociedad BPR CONSTRUCCIONES S.A de las pretensiones instauradas en su contra; y, por último, **CONDENO** en Costas al señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA.

Se apoya la decisión en que la hipótesis del demandante para sustentar sus pretensiones se basa en que el contrato de obra o labor era para la realización del Edificio Verde Vista y que, en virtud a ello, manifiesta el mismo que para el momento de la terminación del contrato a un estaba vigente la realización de la obra. Sin embargo, probatoriamente se comprobó que la duración de la obra fue pactada entre las partes hasta el levantamiento del piso tercero de la obra, pero antes de que ésto ocurriera el demandante presentó un accidente de trabajo, por el cual le fueron reconociendo una serie de atenciones médicas por lo que por un tiempo fue protegido por la figura de la estabilidad laboral reforzada, y el contrato se fue prorrogando hasta que la ARL certificara el cierre del caso pertinente, por lo tanto, el a-quo no encuentra razón para declarar que haya lugar a una indemnización por despido sin justa causa.

4. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la providencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, se encuentra ajustada a derecho y por tanto debe confirmarse la decisión o en caso contrario debe ser revocada. Efecto para el que, se deberá establecer, si es procedente condenar al pago de la indemnización por despido sin justa

causa, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es por obra o labor determinada, y la obra a la fecha del despido no ha terminado.

TESIS DEL DESPACHO: El despacho sostendrá que, frente a la pretensión de condenar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, es inviable en esta caso teniendo en cuenta que el contrato de trabajo por obra o labor determinada, ya había terminado.

En consecuencia, la decisión del juez de primer grado será **confirmada**, con fundamento en las siguientes,

5. CONSIDERACIONES

5.1.- Se encuentra que **no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos**, los cuales se encuentran acreditados:

Por parte del demandante:

-Contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada con fecha de inicio del 01 de julio de 2015. [Fls. 06-10].

-Carta de terminación del contrato por obra o labor contratada con fecha del 29 de julio de 2016. [Fl. 11].

-Fotografías [Fls.12-14]

-La liquidación definitiva del contrato de trabajo. [Fl. 15].

-Certificado laboral emitido por la empresa BLP CONSTRUCTORES S.A. del 30 de julio de 2016. [Fl. 16].

-Volantes de pago de nómina. [Fls. 17-27].

-Certificado de existencia y representación legal de la empresa BLP CONSTRUCTORES S.A. [Fls. 28-32].

Por parte de la demandada:

-Certificado de existencia y representación legal de la empresa BLP CONSTRUCTORES S.A. [Fls. 64-78].

-Contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada con fecha de inicio del 01 de julio de 2015. [Fls. 79-81].

-Carta de terminación del contrato por obra o labor contratada con fecha del 29 de julio de 2016. [Fl. 82].

-La liquidación definitiva del contrato de trabajo. [Fls. 83-84].

-Informe de accidente de trabajo del empleado GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA. [Fls. 85-95].

-Copia comunicación Seguros Bolívar con referencia: Direccionamiento a EPS patología no relacionada con accidente de trabajo. [Fls. 96-98].

-Copias facturas entrada de almacén. [Fls. 99-116].

-Copias de la bitácora de obra del proyecto verde vista. [Fl. 117]

-Copia de Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia. [Fls.118-121].

-Copia del contrato de obra a precios unitarios fijos todo costo de la pintura exterior de la fachada del proyecto VERDE VISTA, con fecha 16 de agosto de 2016. [Fls. 122-131].

-Copia del Contrato de obra a precios unitarios fijos todo costo para suministro de instalación de pintura interior del proyecto VERDE VISTA, con fecha 15 de marzo de 2016. [Fls. 132-149].

-Copia simple de facturas con No. de entrada, de almacén 121318, 121321, 4552758 y 4552245 de fechas 27 y 28 de abril de 2016. [Fls. 150-153].

5.2 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO

5.2.1. CONTRATO A TERMINO FIJO Según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que: *"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente."*

Sin embargo, este tiene unos REQUISITOS que el mismo artículo, regula así:

"1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente."

Además:

"...En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que

"1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada:

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de

este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

5.2.2. En relación con la TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica, que:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) *Por parte del empleador:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

5.2.3. El Código Sustantivo del Trabajo, respecto del TERMINACIÓN UNILATERAL DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA en su artículo 64, prescribe lo siguiente:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

También la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado con respecto a los contratos a término fijo que ha de considerarse:

“Con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años.” Ver Sentencia Radicado 80455 del 13 de julio de 2022. M.P, Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR.

6. DECISIÓN

Para el caso en cuestión, el cual radica en establecer, si es procedente condenar a la sociedad BLP CONSTRUCTORES S.A., al pago de la indemnización por despido sin justa causa al señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es por obra o labor determinada, y la obra a la fecha del despido no ha terminado. dicho derecho no es adjudicable.

De ante mano, una vez analizados las pruebas documentales anexadas por las partes, tanto en el escrito impulsor como en la constatación de la demanda, y posteriormente la práctica testimonial realizada en audiencia de trámite, al igual que el a-quo, esta judicatura encontró que no se evidencia que haya lugar a la declaratoria de un despido sin justa causa y consecuentemente a ordenar el pago de algún tipo de indemnización desprendida de este.

Así pues, es un hecho probado que la presente relación contractual se dio bajo la denominación de contrato por obra o labor determinada suscrito por las partes el 01 de julio de 2015, así mismo que la terminación del contrato de trabajo se dio de manera unilateral el 29 de julio de 2016 por BLP CONSTRUCTORES S.A. Sin embargo, a pesar de que el hoy demandante el señor GUSTAVO ANTONIO GOMEZ GARCIA manifiesta que dicha terminación se dio sin justa causa probada, esta juzgadora al igual que el a-quo encuentra lo contrario.

De esta manera, y bajo la premisa que todo de que en el derecho todo debe ser demostrado mediante hechos probados, la empresa demandada BLP CONSTRUCTORES S.A., logró evidenciar que efectivamente la obra para la cual fue contratado el aquí demandante, es decir:

OBRA O LABOR CONTRATADA :
Desarrollo de las actividades propias del cargo ayudante de obra, durante la(s) fase(s) Cimentación y estructura tercer piso de la obra Verde Vista, ubicada en la Calle 17A sur No. 44-234 de la ciudad de Medellín.

había terminado incluso dos meses después de su contratación, según se evidencia en la bitácora que consta en el folio 117 del expediente digital, sin embargo, y aras de que en consecuencia de un accidente laboral el actor se encontraba bajo tratamientos médicos, su contratación se extendió casi un año más, hasta ajustar incluso la cimentación y estructura del piso 19.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo anterior, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez, que, dicha indemnización se deriva de una terminación Unilateral e injusta, situación que no se logró evidenciar en el presente proceso.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** el fallo objeto de consulta, proferido el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el día dos (02) de mayo de dos mil veintidós (2022).
2. **SIN COSTAS** en la presente instancia.
3. **DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.
4. Lo resuelto se notifica a las partes en estados.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
JUEZA

Firmado Por:
Carolina Montoya Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito

Laboral 007
Medellin - Antioquia

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: **bbf1c3ac83a039fb7f39cb91697c14e9835a060d554db21388856bbd1ca1c156**

Documento generado en 12/12/2022 05:02:02 PM

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