

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	AMARO POSSO CASTILLO
DEMANDADOS	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E..
RADICACIÓN	76001310501520190056101
TEMA	EL DEMANDANTE TIENE DERECHO AL REINTEGRO POR ESTAR AMPARADO CON FUERO CIRCUNSTANCIAL AL MOMENTO DEL DESPIDO
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 316

En Santiago de Cali, Valle, a los veintinueve (29) días del mes de julio de dos mil veintidós (2022) el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO** se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra la sentencia absolutoria No. 34 del 15 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

Reconocer personería a la abogada MICHELLE KATHERINE PULECIO RAMÍREZ para que actúe como apoderada judicial del Hospital Universitario del Valle, según el poder aportado mediante correo

electrónico el 28 de julio de 2022, ante la renuncia presentada por la anterior apoderada Laura Canaval Forero.

SENTENCIA No. 236

I. ANTECEDENTES

AMARO POSSO CASTILLO demanda al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.** – en adelante **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** -, con el fin de que se declare que el despido efectuado el 26 de octubre de 2016 es ineficaz por no existir justa causa para ello, porque se encontraba protegido por el fuero circunstancial, debido al pliego de peticiones presentado para discutir el aumento del salario del año 2016 por la organización sindical **SINTRAHOSPICLINICAS** el 30 de diciembre de 2015. Pide el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día del despido hasta su reintegro, debidamente indexados.

El demandante manifiesta que ingresó a laborar en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** el 1° de enero de 2016, mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales; que el último salario que devengó fue la suma de \$1.454.710 que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos; que en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** existe el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA “SINTRAHOSPICLINICAS”**, al que el demandante se encontraba afiliado al momento del despido y a paz y salvo por todo concepto.

Que **SINTRAHOSPICLINICAS** presentó el 26 de diciembre de 2013 pliego de peticiones al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE**, y se acordó iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de

2014 que, finalizó el 30 de diciembre de 2014 con algunos acuerdos teniendo en cuenta el programa de saneamiento fiscal y financiero que venía ejecutando; que en relación con el aumento de salario se aprobó que *“el incremento salarial para los años 2016 y 2017, será el producto de la negociación directa que realicen las partes”*; que el 2 de enero de 2015 SINTRAHOSPICLINICAS depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el acta de acuerdo extraconvencional firmado el 30 de diciembre de 2014.

Que el 30 de diciembre de 2015 la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS aprobó el aumento salarial a presentar a la administración del hospital para negociar el incremento salarial de los trabajadores oficiales para el año 2016, de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014; que ante la negativa del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE a negociar el aumento salarial para la vigencia del año 2016 SINTRAHOSPICLINICAS acudió al Ministerio de Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo; que paralelo a la negociación colectiva la junta directiva del hospital aprobó mediante los Acuerdos 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016 una reestructuración administrativa y ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales.

Aduce que el 26 de octubre de 2016 se dio por terminado su contrato de trabajo bajo el argumento de una justa causa por la reestructuración administrativa, fecha para la cual se encontraba afiliado a SINTRAHOSPICLINICAS y existía un conflicto colectivo económico a raíz de la presentación del pliego de peticiones para el aumento salarial del año 2016, el cual se resolvió con el laudo arbitral de enero 18 de 2019; que fue reintegrado en cumplimiento de una sentencia de tutela proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca y separada nuevamente del cargo el 17 de octubre del año 2017, por la sentencia sentencia T-523 de 2017 quien señaló que la jurisprudencia de dicha

Corporación ha manifestado que tratándose de la protección de garantía de fuero sindical, lo precedente es acudir, de manera preferente, a los medios judiciales previstos para su protección.

DE LA CONTESTACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE

El **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** señala que es cierta la fecha de vinculación del demandante y que la terminación del contrato se generó por la expedición del Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, el cual tuvo sus efectos suspendidos por un fallo de tutela que fue posteriormente revocado, desvinculación que se dio por una causa legal dentro del proceso de reestructuración de la entidad; que es cierto lo relacionado con el conflicto colectivo presentado el 26 de diciembre de 2013 y que finalizó el 30 de noviembre de 2014 con la prórroga de la convención colectiva hasta el 31 de diciembre de 2017. Afirma que en el acuerdo extraconvencional en concordancia con el artículo 15 de la convención colectiva discutida quedó cubierto el incremento salarial del año 2015, por lo que no tiene sentido que dentro de dicho año se reúnan a realizar una propuesta de incremento salarial del año 2016, mucho menos cuando la asamblea de SINTRAHOSPICLINICAS y el acuerdo del incremento salarial del 30 de diciembre de 2015 no existió. Que no se puede presentar un pliego de peticiones en vigencia de una convención colectiva de trabajo que no ha sido denunciada, y no puede equipararse una solicitud de incremento salarial a un pliego de peticiones o a negociar una convención colectiva. Que SINTRAHOSPICLINICAS no estaba en asamblea permanente, pues la negociación salarial se hacía en cumplimiento de la convención colectiva, por lo tanto, no existía fuero circunstancial derivado del tal hecho.

Reitera que es cierto que el actor no fue desvinculado por una justa causa, y por esta misma razón fueron indemnizados todos los trabajadores oficiales de la entidad, operando la reestructuración

administrativa como una causa legal, por lo que al demandante inicialmente le fue entregada una proyección de la liquidación sin ser un documento definitivo, y al ser reintegrados los trabajadores oficiales por una orden judicial quedó en suspenso el reconocimiento y pago hasta su desvinculación que se dio nuevamente en octubre de 2017, cuando se le canceló el valor total de su liquidación por medio de la Resolución 3824 del 17 de octubre de 2017 en la suma de \$28.707.677,00, por lo que no le asiste razón al alegar calidades que no ostentaba al momento del despido, dos años después del mismo; además que debe tenerse en cuenta que el demandante ha instaurado 2 acciones constitucionales en las que tanto en primera como en segunda instancia se determinó que no existieron derechos fundamentales vulnerados.

Se opone a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforma a la ley, carencia del derecho y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda por considerar que no existió un conflicto colectivo entre el Hospital Universitario del Valle y la organización sindical SINTRAHOSPICLINCIAS para la fecha del despido del actor al no haberse denunciado la convención colectiva de trabajo, por lo tanto, no gozaba del fuero circunstancial alegado en la demanda.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial del demandante interpuso el recurso de apelación y señala que el juez indica que es necesaria la denuncia de la convención

colectiva de trabajo, pero no tuvo en cuenta que hay un acuerdo previo donde se definieron las reglas; que la CCT se firmó en el año 2014 y luego se firmó el acta extraconvencional en el que quedó claro que lo que se iba a discutir mediante petición que presentara el sindicato era el incremento de los salarios para los años 2016 y 2017, incremento que de no resolverse en la etapa de arreglo directo sería resuelta por un tribunal de arbitramento, previa presentación de un pliego aprobado por la asamblea general del sindicato, el cual fue depositado ante el Ministerio del Trabajo; que conforme al artículo 476 del C.S.T., la denuncia de la CCT se realiza para modificar la convención lo que no ocurrió en el presente caso porque no había la necesidad debido a la situación económica que afrontaba la demandada.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE

La apoderada judicial señala que se ratifica en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y los alegatos de conclusión presentados en primera instancia para solicitar que se confirme la sentencia de primera instancia.

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

La apoderada judicial del demandante reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación y solicita que se revoque la sentencia.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

La discusión se centra en determinar si el demandante **AMARO POSSO CASTILLO**, al momento de la terminación del contrato de trabajo gozaba de fuero circunstancial; en caso afirmativo, si tiene derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o superior jerarquía.

No se discute en el proceso los siguientes hechos de acuerdo al PDF01 del cuaderno del juzgado: i) que el demandante ingresó a la laborar para el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE el 1° de enero de 2016, según el contrato individual de trabajo visible a folios 32 a 33 del expediente; ii) que mediante el Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 proferido por la demandada se dispuso la terminación del contrato de trabajo del demandante y, que, mediante la Resolución No. 3824 del 17 de octubre de 2017 se dispuso el pago de la liquidación de prestaciones e indemnización por la terminación del contrato de trabajo, luego de que el actor había sido reintegrado en cumplimiento de una sentencia de tutela, folios 67 a 78; iii) que el demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, según certificado expedido por dicho sindicato el 27 de mayo de 2019, folio 40.

El artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 consagra el denominado fuero circunstancial en los siguientes términos:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Por su parte, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 que desarrolló la norma en cuestión, advierte que dicha protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato y a los no

sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, de donde se deriva que el fuero circunstancial se predica en favor de quienes tienen la calidad de “afiliados” a las organizaciones sindicales que participan en el conflicto colectivo de trabajo, y los “no sindicalizados” que hayan presentado un pliego de peticiones encaminado a la suscripción de un pacto colectivo.

De acuerdo con la Jurisprudencia especializada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el fuero circunstancial cobija a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Al respecto se pronunció en la SL13275-2015 al indicar que:

“(…) la norma en verdad se refiere en general a todos los eventos de presentación de pliego de peticiones, tanto a aquellos que se tramitan por intermedio de un sindicato, como a los que formulan los trabajadores no sindicalizados, y cuando el texto alude a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones se refiere a ambas hipótesis, estableciendo la protección para cada una de ellas, a sabiendas de que se trata de dos eventos independientes; de suerte que gozan de la prerrogativa foral los afiliados al sindicato que presentó el pliego, si se hizo de este modo, y los trabajadores no sindicalizados que hicieron lo mismo con miras a firmar un pacto colectivo, si esta fue la situación.

Lo anterior quedó más claro con la expedición del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, cuyo artículo 36 dispuso lo siguiente:

‘La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. (…)’

La anterior posición ha sido reiterada en las sentencias SL3163-2018, SL1760-2018, SL1983-2020, entre otras.

En la carpeta de pruebas aportadas a folio 44 y siguientes del expediente, se evidencia el acta de acuerdo extraconvencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE el 30 de noviembre de 2014, en la cual las partes acordaron prorrogar la convención hasta el 31 de diciembre de 2017 y en relación al incremento salarial se acordó que

*“El incremento salarial para los años 2016 y 2017, **será producto de la negociación directa** que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realice el sindicato a través de representante legal, de conformidad con el Artículo 15 parágrafo 1° de la actual convención colectiva de trabajo”. (Negrillas fuera de texto)*

Del anterior acuerdo, se desprende que el incremento salarial para el año 2016 sería objeto de negociación entre el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y el hospital demandado previa petición que realice la organización sindical, lo que sin duda lleva implícita la denuncia de la convención colectiva de trabajo, que da continuidad al conflicto colectivo de trabajo como consecuencia de haberse presentado un pliego de peticiones, que tiene la causa en la solicitud de incremento salarial presentado por el sindicato el 30 de diciembre de 2015 (folio 49 a 52 del expediente del juzgado) ante la demandada y el Ministerio del Trabajo, producto de lo establecido en el acuerdo extraconvencional referido.

Pensar lo contrario, es no solo desconocer el papel del lenguaje en la vida social sino en la negociación colectiva como derecho constitucional cuya protección debe ser garantizada mediante las acciones y recursos dispuestos para el amparo de los derechos y bienes jurídicos involucrados en las relaciones laborales, haciendo prevalecer la forma y una excesiva literalidad sobre la verdadera esencia de las negociaciones colectivas. La forma no puede estar al servicio del fondo porque arruina las pretensiones consagradas en la Constitución Política y tratados y

convenios internacionales ratificados por Colombia, al respecto; además de una verdadera interpretación sistemática.

Lo dicho se corrobora con la prueba arrimada al proceso, en la que el 16 de agosto de 2016 el Hospital y el Sindicato firmaron acta de instalación de mesa de negociación salarial para la vigencia 2016 (folios 53 a 54 del expediente del juzgado). En dicha acta se señaló que

“El Tema de negociación será (sic) una y exclusivamente Negociación Salarial para el año 2016”.

El 12 de octubre del mismo año, el presidente de la organización sindical solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocatoria para Tribunal de Arbitramento (folios 65 a 66 del expediente del juzgado), respecto del siguiente asunto:

“Es de anotar que la convención colectiva de la Organización se encuentra vigente hasta diciembre 31 de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto negociación para el 2016 el incremento salarial del mismo”.

El HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE alega que la solicitud de incremento salarial que hiciera el sindicato por medio de su representante no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones de acuerdo a lo establecido en el acta extraconvencional, entonces ¿cuál era la finalidad?, la respuesta del hospital desconoce el papel del simbolismo, del lenguaje, en la negociación colectiva. Por supuesto, que para la Sala ello no se desprende del acuerdo del incremento salarial en el que se indicó que tal incremento para los años 2016 y 2017 sería producto de una **negociación directa**; y si hubiera alguna duda del concepto “*negociación directa*” debe aplicarse los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política que señalan que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia SU-1185 de 2001 señaló:

“en la aplicación de las fuentes formales de derecho, reciban un tratamiento igualitario y que, en caso de duda sobre el contenido de las mismas, se opte por la interpretación que les resulte más favorable. En consecuencia, ante las posibles dudas que pueden surgir sobre el sentido y alcance de una norma convencional, y frente a las diversas interpretaciones que de la misma se formulen, es deber del juez priorizar aquella que interprete en mejor medida los derechos laborales.”.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral considera que las convenciones colectivas de trabajo que comparten con los laudos el carácter de fuente formal del derecho emerge para los jueces el deber de interpretar unas y otros bajo los principios hermenéuticos, dentro de los cuales se encuentra el de favorabilidad (sentencias CSJ SL16811-2017 y CSJ SL4934-2017, reiteradas en la CSJ SL3845-2019).

Pero hay más. La conclusión que la solicitud de incremento salarial para el año 2016 que fue presentada por SINTRAHOSPICLINICAS el 30 de diciembre de 2015 al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE generó un conflicto colectivo de trabajo, se ratifica con el acta de decisión proferida por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio – Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. vs “SINTRAHOSPICLINICAS” del 18 de enero de 2019 (folios 154 a 172 del expediente del juzgado), en la que se indica que fue convocado

“con el fin de resolver el conflicto colectivo de trabajo, originado con la “solicitud de incremento salarial 1° de enero al 31 de diciembre de 2016” por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA “SINTRAHOSPICLINICAS”, al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., el día 30 de diciembre de 2015.”

De lo expuesto, se evidencia la existencia del amparo por fuero circunstancial a favor del demandante, en razón a que sí existió un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el Hospital Universitario del

Valle y el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS derivado de la solicitud de incremento salarial del año 2016, conflicto que se surtió entre el 30 de diciembre de 2015 y el 18 de enero de 2019 cuando fue definido por el tribunal de arbitramento, periodo dentro del cual se produjo la desvinculación de AMARO POSSO CASTILLO, de allí que no le asiste razón ni a la demandada ni al juez de instancia al negar la existencia de un conflicto colectivo, por lo tanto, se revocará la sentencia de instancia.

No se evidencian razones para indicar que el tiempo que duró el conflicto es imputable al sindicato, pues en el expediente se observa la comunicación enviada por parte del Ministerio del Trabajo el 29 de julio de 2017 al representante legal de H.U.V, con numeración EE16330000000013034, en la que se solicita documentación, como el acta de asamblea en la que se decidió convocar al tribunal de arbitramento para definir el ajuste salarial para el año 2016; también se anexó comunicación del 29 de octubre de 2017 enviada por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS donde se le solicita a su presidente que sean remitidos una serie de documentos -otorgando el plazo de un mes- con el fin de poder tramitar la solicitud de reajuste de salarios radicada en diciembre del año 2015; el tiempo restante hasta la definición del conflicto colectivo el 18 de enero de 2019 transcurrió en la designación y conformación de los árbitros del Tribunal de Arbitramento como se observa en los diferentes comunicados y actas de posesión expedidas por el Ministerio del Trabajo en el año 2018.

Por las razones expuestas se revoca la sentencia apelada y, en su lugar, se condenará al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE a reintegrar a AMARO POSSO CASTILLO a un cargo igual o superior al que ocupaba al momento de la desvinculación, ordenando el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo el

reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales debidamente indexadas, y aportes a seguridad social.

En virtud de la excepción de compensación propuesta por la parte demandada, se autoriza al Hospital Universitario del Valle para que de los dineros adeudados al actor se compensen las sumas que le hubiera entregado por orden de la Resolución No. 3824 del 17 de octubre de 2017 y los dineros que hubiere pagado por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el periodo que reintegró al demandante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre del 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Las costas en ambas instancias son a favor del demandante y a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de un salario mínimo legal vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia identificada con el No. 34 del 15 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, se dispone:

SEGUNDO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de compensación en los términos indicados en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO: ORDENAR el reintegro de **AMARO POSSO CASTILLO** al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** sin solución de continuidad a partir del 26 de octubre de 2016 a un cargo de igual o superior jerarquía, con los correspondientes salarios y prestaciones sociales, tales como, cesantía, intereses a las cesantías y prima de servicios dejados de percibir hasta el momento en que se produzca el reintegro debidamente indexados y, al pago de los aportes a la entidad de seguridad social en pensión a la cual se encuentra afiliado el demandante con los respectivos intereses de mora de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, desde la fecha del despido hasta su reintegro, con el salario que devengaba al momento de la terminación del contrato de trabajo. Se autoriza a la demandada para que de los dineros adeudados al actor se compensen las sumas que le hubiera entregado en virtud Resolución No. 3824 del 17 de octubre de 2017 y los dineros que pagó por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el período que reintegró al demandante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre del 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

CUARTO: COSTAS en ambas instancias a favor del demandante y a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de un salario mínimo legal vigente como agencias en derecho.

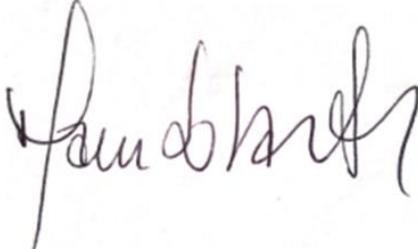
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **c94fa64f8c62c2b7b9a3412e0d1078a2bc14e805b7c27425977c491ebe1e421a**

Documento generado en 29/07/2022 04:05:33 PM

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

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