

# REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	ESTEBAN JOSÉ ORTEGA ACEVEDO
DEMANDADOS	SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S..
RADICACIÓN	760013105006201800009001
DECISIÓN	CONFIRMA SENTENCIA DE INSTANCIA

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 430

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de septiembre 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, 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 propuesto por las partes contra la sentencia No. 84 del 04 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

### SENTENCIA No. 337

#### I. ANTECEDENTES

**ESTEBAN JOSÉ ORTEGA ACEVEDO** demanda a la sociedad **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S.** con el fin de que se declare que existieron 3 relaciones de trabajo de manera independiente cada una, las que terminaron por razón imputable al empleador; que como consecuencia la sociedad demandada debe pagar a su favor: la indemnización por terminación ilegal de los dos primeros contratos; reajuste de prestaciones sociales tales como, cesantía, intereses a la cesantía, prima y vacaciones por cada uno de ellos; indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. por falta de pago oportuna y completa de las prestaciones sociales por los dos primeros contratos; indexación laboral en los rubros que por ley tenga aplicación correspondientes al primer y segundo contrato; respecto al tercer contrato de manera principal pide el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría, indemnización de 180 días de salario por haberse terminado el contrato en razón de su estado de salud y sin permiso del Ministerio de Trabajo; de manera subsidiaria pide indemnización por terminación ilegal, reajuste de prestaciones sociales tales como cesantía, intereses a la cesantía, prima y vacaciones por cada contrato; indemnización del artículo 65 del C.S.T. por falta de pago oportuna y completa de las prestaciones sociales por los dos primeros contratos; indexación laboral en los rubros que por ley tenga aplicación.

Fundamenta sus pretensiones en que suscribió tres contratos de trabajo con la empresa SOLUCIONES LABORALES Y SERVICIOS S.A.S.; indica que esta empresa es de servicios temporales y presta sus servicios enviando trabajadores en misión.

Manifiesta que el primer contrato de trabajo celebrado con la demandada fue bajo la modalidad por el término que duraba la obra o la labor determinada, desde el 05 de agosto de 2014 al 04 de agosto de 2015, para desempeñar el cargo de auxiliar administrativo como trabajador en misión para la empresa DUANA Y CIA LTDA., con un salario de \$815.000,00 más auxilio de transporte, y otros ingresos de naturaleza salarial; que el segundo contrato tuvo como fecha de inicio el 05 de agosto de 2015 y terminó el 30 de julio de 2016 para desempeñar el mismo cargo, en la misma modalidad y en la misma empresa, con un salario de \$885.000,00 más auxilio de transporte y otros ingresos de naturaleza salarial; que el tercer contrato contó con las mismas características, con un salario de \$796.500,00 más auxilio de transporte y otros ingresos de naturaleza salarial.

Relata que, la sociedad demandada incurrió en una irregularidad al haber terminado los dos primeros contratos sin justa causa, argumentando la terminación de la obra, por cuanto la firma DUANA y CIA LTDA. optó por apartarlo del cargo; que el contrato por duración de obra o labor determinada no aplica para las empresas temporales, ya que se celebra con una fecha incierta y el hecho futuro sería la terminación de la obra, situación que no ocurrió en la relación laboral; que hubo irregularidad en el pago de prestaciones sociales, tales como cesantía, intereses a la cesantía, prima y vacaciones, ya que no se consideraron los otros ingresos que constituían salario.

En cuanto al tercer contrato señala que su terminación se realizó sin contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo, estando el

demandante en una debilidad manifiesta, pues al momento de la desvinculación presentaba una hernia inguinal unilateral no especificada, sin obstrucción ni gangrena. Que conforme a ese diagnóstico contaba con restricciones médicas toda vez que no podía levantar carga ni hacer esfuerzo físico. Concluye que la terminación del contrato fue con ocasión de la limitación laboral que padecía su representado. Que a la terminación del contrato se omitió informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscalidad, sobre los salarios de los 3 últimos meses anteriores a la terminación del contrato.

## **CONTESTACIÓN DE SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S.**

Se opone a todas las pretensiones de la demanda. Señala que en el primer y tercer contrato el demandante se desempeñó como auxiliar de bodega y en el segundo como auxiliar administrativo, como trabajador en misión en la empresa DUANA. Indica que las terminaciones se dieron por la culminación de la labor para la que fue contratado y que se pagaron la totalidad de las acreencias laborales. Indica que desconocen si contaba con afectación en su salud, por cuanto no son entidad prestadora de salud ni aseguradora de riesgos profesionales encargada de emitir conceptos médicos ni incapacidades, y que tampoco obra prueba que permita determinar que la terminación se diera por su estado de enfermedad. Propone como excepciones entre otras, las de inexistencia de despido y prescripción.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La juzgadora de instancia declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido por el período comprendido entre el 05 de agosto de 2014 y el 27 de junio de 2017; condenó a la demandada a reconocer y pagar al demandante la suma de \$2.004.361 a título de indemnización por despido injusto suma debidamente indexada con base en el IPC certificado por el DANE a la fecha efectiva del pago. Absolvió de las demás pretensiones incoadas en su contra; declaró la excepción de inexistencia de la obligación en relación a todas las pretensiones de la demanda excepto la del reconocimiento de la indemnización por despido injusto; condenó a pagar al demandante la suma de \$200.436 a título de agencias en derecho.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

#### **ESTEBAN JOSÉ ORTEGA**

El apoderado indica su inconformidad respecto a que no se ordena el reintegro del trabajador para desempeñar el mismo cargo o a uno similar, por cuanto a la terminación del contrato contaba con una restricción médica y con un diagnóstico de hernia. Aduce que está demostrado que la demandada envió al trabajador a un examen de aptitud laboral, por lo que se evidencia que la empresa debió tener conocimiento de la patología, pues el mismo trabajador entregó en un sobre cerrado el día 05 de julio el resultado del examen médico y con base en esa información se dio la terminación al contrato; que en ningún momento del proceso se demostró

que la empresa DUANA le hubiese presentado una comunicación para terminar los servicios que prestaba el trabajador.

Indica que el demandante tenía una enfermedad y que las restricciones eran levantar peso, no hacer esfuerzo físico y que precisamente para eso lo contrataron para levantar cajas. Que el actuar de la empresa fue discriminatorio por la enfermedad y está incurso en la violación del artículo 26 de la Ley 361; asegura que se debió ordenar el reintegro del trabajador con la consecuencia jurídica del pago del salario y prestaciones sociales o subsidiariamente que se le hubiera condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario precisamente porque habiendo tenido el empleador conocimiento de dicha patología, no solicitó el permiso al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato.

### **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S.**

Recurre en lo concerniente al pago de las prestaciones económicas en el supuesto de la existencia de un contrato de trabajo realidad, ya que considera que entre su representada y el demandante existieron 3 contratos independientes y que fueron en diferentes cargos y períodos por requerimiento de la empresa usuaria y que la causal de contratación fue el incremento de la prestación de sus servicios y atención de usuarios; así que, señala que la causal de terminación se dio por la reducción en la prestación de los servicios previo requerimiento de la empresa usuaria; que la fecha de terminación se encontraba ligada a la finalización de la obra o labor así no haya quedado establecida, que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en su numeral 3 fija un límite que solo puede ser superado

cuando se de una condición de estabilidad laboral reforzada a la terminación del contrato.

Argumenta que no hay lugar a la indemnización por despido injusto por cuanto se demostró que el motivo de la terminación del contrato se dio por la culminación de la obra o labor, específicamente por la disminución de pacientes conforme a lo indicado por la empresa usuaria. Indica que conforme al artículo 45 del C.S.T. una de las causales para que se configure el despido justo es que el contrato puede realizarse por un plazo determinado por el tiempo para la realización de una obra o labor determinada, por el tiempo indefinido para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, siendo así la terminación del contrato se fundó en lo establecido en el artículo 65 del C.S.T. y la Ley 50 de 1990 que establece que la causa de terminación del contrato se puede dar por la culminación de la obra o labor contratada.

Indica que al demandante se le pagaron sus prestaciones y salarios y no se demostró la mala fe de la demandada en el no pago.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, las partes no presentaron alegatos.

## **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS**

### **PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER**

La discusión se centra en determinar: i) cuál fue la modalidad de la contratación laboral que se configuró entre las partes; ii) si hay lugar o no a la indemnización por despido injusto; iii) si está o no demostrado en el expediente que ESTEBAN JOSÉ ORTEGA al momento de la finalización del contrato de trabajo padecía problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S.; en caso afirmativo, si ésta entidad conocía los quebrantos de salud que asegura el demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

## **DE LA MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**

De conformidad con las pruebas obrantes en el expediente, el demandante siempre estuvo al servicio de DUANA CIA Y LTDA., ejerciendo las mismas funciones por más de un año y esta labor no obedeció a una colaboración temporal para atender labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; tampoco para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni para atender incrementos en la producción, por cuanto conforme a lo relatado por el demandante en el interrogatorio de parte desempeñó las mismas funciones en la ejecución de los tres contratos suscritos con SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S. lo que se verifica con los contratos de trabajo que reposan a folios 81 a 85 del expediente digital número 2 y folios 5 a 7 y 27 a 30 del expediente digital número 3 respectivamente, en los que se encuentran identidad en las actividades a realizar, en la empresa DUANA CIA Y LTDA. A folios 81 a 85

del expediente digital número 2 y folios 5 a 7 y 27 a 30 del expediente digital número 3 militan respectivamente los contratos laborales por obra o labor suscritos entre las partes, con fecha de inicio 05 de agosto de 2015, 05 de agosto de 2015 y 01 de septiembre de 2016, en los que consta que el demandante fue contratado como auxiliar de bodega para los contratos 1 y 3, y como auxiliar administrativo en el área de bodega para el contrato 2.

Conforme a lo expuesto se desnaturalizó la figura del trabajo en misión, que no podría en todo caso exceder el término de un año, tal como lo señala el artículo 71 y Ss de la ley 50 de 1990, reglamentada por el Decreto 4369 de 2006.

Respecto a la fecha de terminación de los contratos, se desprende de la liquidación del contrato obrante al folio 3 del expediente digital número 3 que la terminación del primero, data del 04 de agosto de 2015; del contrato 2 se encuentra liquidación definitiva obrante a folio 25 del citado expediente, en la que consta que la fecha de retiro fue el 01 de agosto de 2016 y respecto al contrato 3 reposa la liquidación a folio 45 expediente 3 con fecha de retiro 27 de junio de 2017. De esta manera los extremos de los contratos fueron: del 05 de agosto de 2014 al 04 de agosto de 2015; del 05 de agosto de 2015 al 01 de agosto de 2016 y del 01 de septiembre de 2016 al 27 de junio de 2017.

Conforme a lo anterior, la Sala observa que entre el primer y segundo contrato existe continuidad, una vez terminó el primero, al día siguiente se suscribió el segundo; y entre el segundo y el tercero hay fechas entre uno y otro contrato por un período de 30 días que corresponde realmente a

vacaciones como lo manifestó el demandante en el interrogatorio de parte rendido. Igualmente se observa que los contratos fueron suscritos para las mismas funciones, situación también reiterada por el demandante en su interrogatorio, y que la Sala verifica de acuerdo a lo ya expuesto.

En este orden de ideas, se puede establecer que la relación entre las partes se rigió por un solo contrato laboral a término indefinido entre el 05 de agosto de 2014 y el 27 de junio de 2017.

Establecido lo anterior, se deriva la consecuencia del despido injusto y hay lugar a la indemnización, por cuanto no se probó en el proceso que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra o labor contratada, pues al ser realmente un contrato a término indefinido, no tenía un plazo de duración determinado y debía en consecuencia aducirse una de las justas causas previstas en la ley para darlo por terminado, lo cual no sucedió en el presente asunto.

No huelga advertir que, la Sala de conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del CPT y de la SS, y teniendo en cuenta que la entidad demandada no discute su calidad de empleadora, en los términos que lo señala el demandante, es la razón por la que, el recurso fue resuelto en el sentido y alcance que las partes le dieron al proceso y al recurso de apelación, lo que en este momento procesal no debe asaltarse con un argumento distinto a lo ya dicho, en consideración al artículo 29 de la Constitución Política

Así quedan resueltos los puntos uno y dos planteados al inicio de estas consideraciones.

## **DE LA CONDICIÓN DE ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR Y EL TRÁMITE PARA SU DESVINCULACIÓN**

Encuentra la Sala que a folios 33 y 34 obra historia clínica del demandante de fecha 08 de julio de 2017, en la que se inserta: *“paciente quien asiste el día de hoy, refiriendo que hace muchos años presenta sensación de masa en región inguinal derecha, manifiesta en horas de la tarde aumenta de tamaño generando en ocasiones dolor. Posterior a realizar actividades laborales. Niega otra sintomatología en el momento ap. Niega OX. Niega alergico. Niega toxicos. Niega fliares. Ocupación auxiliar de bodega”*, Diagnóstico: Hernia Inguinal Unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena.

Igualmente, a folio 35 obra certificado de aptitud laboral con énfasis osteomuscular en el que reposa el siguiente concepto: *“apto con alteraciones que afectan su desempeño laboral”* y con restricción para levantar carga y hacer esfuerzo físico. Se tiene de estas pruebas que la visita del demandante al médico de la E.P.S. es posterior tanto al examen médico para ingreso realizado por petición de la demandada como a la terminación del contrato.

Así mismo, en el interrogatorio de parte absuelto por el demandante respecto a la pregunta si cuándo fue al médico fue por órdenes de la empresa y si era el examen de egreso contestó: *“eran exámenes de egreso, talento humano de SOLASERVIS cada terminación del contrato me hacía un examen, el último examen fue 05 de julio de 2017, yo nunca vi esos*

*exámenes, salía a vacaciones y me hacían los exámenes para ingresar”. A la pregunta si con el último examen le dieron una orden específica, le mandaron terapias o estuvo incapacitado contestó: “no”. A la pregunta si presentó alguna dolencia particular que hubiera manifestado a la empresa contestó: “yo sentía un dolorcito ahí, en la parte donde tuve la lesión, en la parte inguinal, tenía la molestia, pero nunca se lo manifesté a la empresa”. A la pregunta si la lesión ya la traía de atrás, es decir antes de iniciar el primer contrato de trabajo contestó: “yo antes no había ido al médico, no la había manifestado, no tenía conocimiento de ella, se me presentó fue con el examen” A la pregunta si fue calificado por esa dolencia contestó: “no nunca, luego que terminé el contrato fui a la EPS y me vio el médico general y me remitieron para cirugía, me operé en el 2017, después de terminar el contrato”.*

De acuerdo al interrogatorio rendido por el demandante, el mismo aceptó que al iniciar el primer contrato, no había ido al médico, no tenía conocimiento de su lesión, sentía una molestia, pero no la comunicó a la empresa, es decir, que la demandada no tenía conocimiento de la misma.

Para definir este punto se trae a colación la Sentencia T-052/20, proferida por la Corte Constitucional en la que se señala:

*“En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la*

*que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”[133]. Al respecto recordó:*

*“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,[134] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),[135] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[136] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),[137] T-106 de 2015 (Sala Quinta),[138] T-691 de 2015 (Sala Sexta),[139] T-057 de 2016 (Sala Séptima),[140] T-251 de 2016 (Sala Octava)[141] y T-594 de 2015 (Sala Novena).[142] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”[143].*

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”[145].

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) **que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido**, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.”

La Sala encuentra que conforme a lo manifestado por la Corte Constitucional un trabajador puede encontrarse amparado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, y por ese motivo debe darse la protección que se dispone en la ley, sin embargo, advierte que el amparo depende, entre otros requisitos, del conocimiento que tenía el empleador de esa condición antes del despido.

De esta manera se encontró probado dentro del proceso que el empleador durante la vigencia del contrato laboral, es decir entre el 05 de agosto de 2014 y el 27 de junio de 2017, no tuvo conocimiento de la condición patológica del demandante, pues solamente hasta el 05 de julio de 2017 se profirió un concepto médico que le permitiera enterarse de tal situación, y esa fecha es posterior a la terminación del contrato.

Así se concluye entonces que, no es dable exigir el requisito de la autorización del despido por parte del Ministerio de Trabajo al no cumplirse una condición necesaria para la protección del trabajador bajo el supuesto de la estabilidad reforzada. Adicionalmente no se evidenció en el presente proceso que la terminación del contrato haya tenido como causa la patología sufrida por el demandante ni activarse la presunción señalada por la jurisprudencia

Finalmente, y respecto al reintegro del demandante, según lo que se ha expuesto a lo largo de esta sentencia, el trabajador no gozaba de ninguna condición conocida por el empleador que le permitiera contar con la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues si bien no tuvo una justa causa para despedir al trabajador tampoco era de su conocimiento la condición patológica del mismo, y, por tanto, no puede asegurarse que el despido haya tenido relación directa con tal enfermedad.

Ahora, si bien, el despido no tuvo una justa causa no quiere decir ello que pueda predicarse que debía contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para su desvinculación. De esta manera no se cumplen los

presupuestos legales para ordenar el reintegro, como tampoco la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En estos términos se procederá a confirmar la sentencia de primera instancia. Sin costas en esta instancia por no prosperar los recursos interpuestos por las partes.

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada No. 84 del 04 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

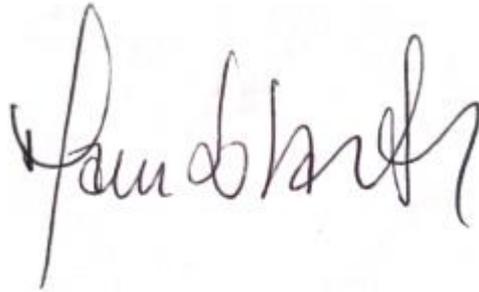
**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia, por lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

Esta providencia queda notificada 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>.

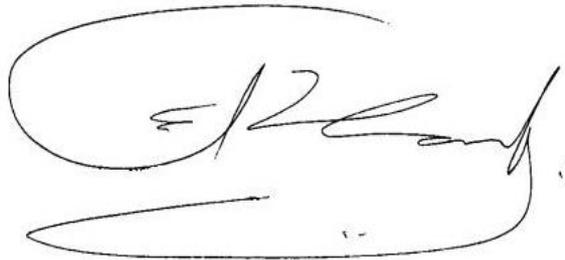
Los Magistrados,



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: **efeb52cf72131acdc910c98f6dfc33c7aef0006d9feef21cd5e38943a7ed5f7c**

Documento generado en 30/09/2022 09:35:42 PM

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