



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 05

Audiencia número: 17

En Santiago de Cali, a los dieciocho (18) días del mes de febrero de dos mil veintiuno (2021), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 477 del 12 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por JUAN FELIPE GUERRERO GIL contra POSTOBON S.A. y ARL SURA

ALEGATOS

La parte demandada formuló alegatos de conclusión, afirmando que, al momento del despido de demandante, éste no se encontraba incapacitado, con restricciones médico-laborales vigentes o con una calificación de pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, además cumplía con absoluta normalidad con las funciones laborales que le habían sido



encargadas. Amén de que el accidente de trabajo tuvo lugar el 22 de noviembre de 2016, y no se notificó al empleador, y sólo hasta el 28 de noviembre que el señor JUAN FELIPE GUERRERO GIL acudió al médico para ser atendido. “En tal sentido, el empleado siguió cumpliendo con sus obligaciones laborales por casi una semana, con lo que queda claro que las repercusiones del accidente no le impedían al ahora demandante cumplir con sus funciones laborales”. Considerando así que el demandante no tiene derecho a la estabilidad laboral que reclama.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, se emite a continuación, la siguiente

SENTENCIA No 17

El señor JUAN FELIPE GUERRERO GIL, interpuso demanda en contra de la Sociedad GASEOSAS POSADA TOBON S.A. (POSTOBON S.A.), pretendiendo la existencia de un contrato de trabajo, el que terminó por despido injustificado, encontrándose el actor con un estabilidad laboral reforzada, por consiguiente, reclama el reintegro laboral, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de las prestaciones sociales, vacaciones y salarios dejados de percibir desde el 10 de abril de 2017, hasta que sea reintegrado e igualmente reclama de la ARL SURA el pago de incapacidades laborales generadas: del 29 de agosto hasta el 27 de septiembre de 2017 (29 días), del 28 de septiembre al 12 de octubre de 2017 (15 días), del 13 de octubre al 6 de noviembre de 2017 (25 días) y del 07 de noviembre al 21 de noviembre de 2017 (15 días).

En sustento de esas pretensiones, manifiesta el actor que el 9 de abril de 2016, suscribió contrato a término indefinido con POSTOBON S.A., en labores de Supervisor de Empaque y Producto, con una asignación mensual de \$1.479.000. Que en vigencia de la relación laboral sufrió un accidente de



trabajo por lo que fue atendido y tratado, sin embargo, el 31 de enero de 2017, fue despedido sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose con citas médicas pendientes.

En el trámite de su atención médica ARL SURA le informa que cesaría en su atención debido a que su patología era de origen común, por lo que debió acudir a la justicia en sede constitucional donde se ampararon sus derechos y se ordenó la continuidad en la atención; también pretendió, sin éxito, vía constitucional el reintegro laboral.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

POSTOBON S.A. atendió el llamado al proceso, mediante apoderado judicial, quien aceptó el vínculo laboral sostenido con el demandante y desconoce las circunstancias del accidente sufrido, pues fue notificado tardíamente, desconoce las condiciones de la atención médica prestada, niega las recomendaciones médicas emanadas de la ARL pues informa que las únicas fueron las de 10 días dispuestas por su Departamento de Seguridad y Salud en el trabajo, las que de paso se habían superado al momento de la desvinculación que lo fue sin justa causa con la debida indemnización de ley. Aceptó haberse negado al examen médico de retiro por extemporaneidad, la negativa del juez constitucional de otorgar el reintegro pedido y la calificación de pérdida de capacidad laboral en 0% y dijo desconocer la atención médica recibida con posterioridad al despido.

Negó que el despido obedeció a sus condiciones de salud, las que desconocía y que, con todo, a la desvinculación no había sido notificado de incapacidad o restricción alguna.



Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, la innominada, pago, prescripción y compensación, buena fe de su parte y mala fe de la parte demandante.

ARL SURA, al notificársele la acción, manifestó desconocer las circunstancias de la relación laboral del demandante, aceptó el reporte de su accidente laboral el 29 de noviembre de 2016 y conocer la atención médica asistencial prestada por contar con la historia clínica en sus archivos digitales, aceptó también la continuidad en el servicio debido a la orden de tutela, muy a pesar que se había determinado que la patología era de origen común y debía ser atendida por el Sistema de Salud, así como también aceptó el pago de incapacidades sobre el salario mínimo legal mensual vigente, ante la ausencia de reporte de salario.

Se opuso a las pretensiones dirigidas en su contra argumentando que el pago de incapacidades se hizo de buena fe y en ausencia de pago por aportes, con todo, que de resultar avante el reintegro pretendido habría un doble pago.

Propuso en su defensa las excepciones de falta de legitimación en la causa por activa, inexistencia y consecuente inexigibilidad de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción e innominada.

Mediante auto número 869 del 15 de marzo de 2019 se dispuso aprobar la transacción realizada entre el señor JUAN FELIPE GUERRERO GIL y la sociedad demandada SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. hoy SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. y el desistimiento de las pretensiones incoadas en su contra y continuar con el trámite contra GASEOSAS POSADA TOBON S.A. POSTOBON S.A.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO



Conoció el proceso el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito, quien luego de agotar el debate probatorio resolvió desestimar las pretensiones de la demanda por considerar que no se acreditó que el demandante estuviera en un estado de salud que le impidiera el desempeño de sus labores en condiciones regulares, aunado a que la demandada no conocía que su subordinado estuviera incapacitado, bajo restricciones o recomendaciones médicas o en tratamiento para su recuperación.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada del demandante, formula recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la sentencia absolutoria y para lograr tal cometido, manifiesta que el actor para la fecha de la desvinculación, se encontraba en tratamiento médico pendiente y desempeñando un puesto, luego de su reubicación.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En vista de los argumentos expuestos en el recurso de alzada, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver se centra en determinar sí al momento de la terminación del vínculo laboral del actor, éste gozaba de estabilidad ocupacional reforzada, que conlleva a declarar ineficaz el despido y con ello la orden de reintegro definitivo con el pago de las acreencias que reclama.

Encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato laboral, cuya documental fue incorporada al plenario a folios 58, celebrado entre la empresa POSTOBON S.A. y el señor JUAN FELIPE GUERRERO GIL, celebrado a término fijo pactando una duración de seis meses, firmado el 09 de abril de 2016. Habiéndose acompañado además una misiva dirigida al actor, fechada el 31 de enero de 2017, mediante la cual la empresa



demandada da por terminado el contrato laboral con el pago de la correspondiente indemnización (fl. 60)

Para dar respuesta a la controversia planteada, la Sala parte por el análisis de la estabilidad ocupacional reclamada, recordando que la protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *“ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*.

Para el caso, la Sala hace acopio de las enseñanzas de la Guardiana de la Constitución, entre ellas, la emitida en la sentencia SU-049 de 2017, donde ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano



otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

Ahora veamos, si el demandante al momento de la terminación del contrato, gozaba de una estabilidad ocupacional reforzada, ésta regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que textualmente dispone:

“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

La Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la 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.

Igualmente, ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia C-458 de 2015 que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, y en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en



circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*”.

De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, nuevamente se pronuncia sobre la temática tratada, en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, sosteniendo:

“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”.

Analizando el material probatorio, encontramos que el demandante fue contratado, mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, iniciando labores el 9 de abril de 2016 (fl. 58 y 59), cuyo vínculo contractual



fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por su empleador el 31 de enero de 2017 (fl. 60).

Así mismo, reposan en el plenario, los siguientes documentos:

1. A folios 70 y 71 copia de consulta por atención de urgencias del 28 de noviembre de 2016 a causa de accidente sufrido el 22 del mismo mes y año, con orden de incapacidad por 4 días.
2. A folios 73 y 74 copia de fórmula No. 76-519098340 del 21 de diciembre de 2016.
3. A folio 75 copia de orden de remisión a 5 sesiones de fisioterapia.
4. A folios 76 a 79 copia de historia clínica de terapia física con fecha de inicio el 28 de diciembre de 2016 y terminación el 1 de febrero de 2017 y cita de seguimiento por ortopedista para el 7 de febrero de 2017.
5. A folios 80 y 81 copia de remisión de la consulta del 14 de enero de 2017 con diagnóstico de contusión de tobillo, recomendaciones médicas por 10 días y orden de cita con médico de seguimiento integral.
6. A folios 82 a 86 copia de historia clínica del 6 de febrero de 2017 con orden de 10 sesiones de terapia física y cita de control en un mes.
7. A folio 87 y 88 copia de resonancia magnética del 8 de febrero de 2017, con hallazgo de lesión ostiocondral.
8. A folio 89 copia de consulta del 14 de febrero de 2017 con orden de pedir cita con médico de seguimiento para 30 días.
9. A folio 90 a 93 copia de historia clínica de terapia física con fecha de inicio el 15 de febrero de 2017 y terminación el 3 de abril de 2017 y cita de seguimiento por ortopedista para el 7 de febrero de 2017.
10. A folio 94 a 96 copia de historia clínica del 6 de marzo de 2017 donde se señala que amerita valoración y manejo por cirugía artroscópica.
11. A folio 97 copia de consulta del 13 de marzo de 2017 con orden de pedir cita con médico de seguimiento para que luego lo vea ortopedia.



12. A folios 98 y 99 copia de historia No. 1130631204 con orden de artroscopia de tobillo.

Con fundamento en los documentos citados, surge nítido para esta Sala, que el demandante al momento de la terminación de su contrato laboral que lo fue el 31 de enero de 2017, tenía problemas de salud y se hallaba en el lapso de terapias físicas y con tratamiento médico en curso, pues tenía cita de control programada para 14 de febrero de 2017 cita de ortopedia el día 2 del mismo mes y año.

La protección que se viene analizando, tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

Ahora, se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento del estado de salud de su dependiente laboral.

Antes de determinar si ese presupuesto se encuentra acreditado en el caso en estudio, la Sala toma como referente, la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL 2586 de 2020, donde precisa:

“En efecto, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte en distintas oportunidades ha adoctrinado que la discapacidad es una situación real de la persona, cuyo reconocimiento por los particulares y autoridades públicas no está supeditado a un carné o certificación. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207 la Corte explicó que dicho documento «de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues la discapacidad corresponde a una condición real de la persona».

....

“Si bien el empleador no conocía con exactitud el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la demandante, sí estaba plenamente enterado de la enfermedad, así como de su gravedad y complejidad. Es decir, a pesar de que no existía un dictamen que diera cuenta del grado exacto de la pérdida



de capacidad laboral, en este caso la discapacidad de la trabajadora era evidente por la naturaleza de sus limitaciones o deficiencias físicas previamente conocidas por aquel.”

Precedente claramente aplicable al sub litem, porque como se ha hecho referencia no es necesario aportar dictamen que determine una pérdida de la capacidad labora, hay dentro del plenario otros documentos que permiten concluir que el empleador conocía del estado de salud del actor, como los siguientes:

1. La respuesta que el representante legal de GASEOSAS POSADA TOBON S.A le dirige al actor, que obra a folios 101 a 104 donde la demandada manifiesta tener conocimiento del accidente de trabajo sufrido por el demandante el 22 de noviembre de 2016 por cuanto le fue notificado días después, que sabe de unas restricciones médicas con vigencia de 10 días, que posterior a la terminación de vínculo laboral no se le notificó prórroga de las tales restricciones.
2. En la respuesta nuevamente brindada por el representante legal de la demandada al actor, la que milita a folios 114 y 115 manifiesta tener conocimiento de las incapacidades recibidas, más no de la historia clínica y que en sus archivos figuran las incapacidades y la recomendación médicas, que una vez finaliza la incapacidad se elaboró acta de reintegro a sus labores. En el mismo sentido obra a folio 321 y 322 el registro de seguimiento de recomendaciones médicas de su Departamento de Salud en el Trabajo donde se dispuso unas recomendaciones médico-laborales del 21 al 31 de diciembre de 2016 y se le asignaron nuevas funciones a realizar. De ahí que conocía sus condiciones de salud y bajo el principio de solidaridad que ampara las relaciones obrero patronales debía velar por su protección, pues en el lapso de la terminación de su desvinculación se encontraba en terapias de rehabilitación, que obviamente dificultaban la realización de las labores para las que había sido contratado, ello en razón de las mismas recomendaciones y que, ante la persistencia de sus quebrantos de salud requirió



intervención quirúrgica, por lo tanto, de no haberse terminado el contrato, es claro que tal intervención y toda la atención médico asistencial se hubieran sucedido en vigencia de la relación contractual, lo que claramente hubiera afectado el normal desempeño de sus labores pues requería de tiempo para superar el postoperatorio y hacer el tratamiento médico recomendado para recuperar su salud.

Esta situación, al parecer, motivó la abrupta terminación del contrato laboral, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo ha precisado la Corte Constitucional en un caso homólogo al que no ocupa, cuyo pronunciamiento se puede consultar en la sentencia T-188 de 2017.

Correspondía por tanto al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad del demandante; y en su defensa se ampara en que el contrato fue terminado sin justa causa y con el reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

Por lo anterior, hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece quebrantos de salud que le impiden ejecutar de una manera normal sus actividades laborales, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Entonces, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad en que éste se encontraba, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación de la relación laboral. Así las cosas, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para revocar la decisión de primera instancia para en su lugar acoger los pedimentos de la



demanda respecto del reintegro, el que operará a partir del 31 de enero de 2017, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, causados desde el día del despido, estos es 31 de enero de 2017 al día en que se haga efectivo el reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones, atendiendo las recomendaciones médicas. Además, deberá cancelar al actor la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días de salario, para su liquidación, se toma en valor de la remuneración que aparece en la liquidación de las prestaciones sociales, como lo anuncia la documental obrante a folios 61, que era de \$1.479.000, por lo tanto, se adeuda al actor por ese concepto la suma de \$8.874.000., valor que se indexará al momento de su cancelación.

Colofón de lo expuesto, se desestiman los exceptivos propuestos, señalando que la de prescripción tampoco procede, habida cuenta que la desvinculación laboral tuvo ocurrencia el 31 de enero de 2017 y la demanda fue instaurada el 27 de junio de 2018 (fl. 15), esto es dentro del trienio que establece el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Se atenderá la excepción de compensación propuesta por la parte demandada, quien, a la terminación del contrato de trabajo, canceló al actor la indemnización por despido injusto, en cuantía de \$4.321.670.37 (fl. 61), valor que se descontará de lo adeudado al demandante por concepto de las acreencias laborales que deberá cancelar por concepto de salarios, prestaciones sociales, causadas desde el momento de la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.

Costas en ambas instancias a cargo de la sociedad demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.



DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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 número 477 del 12 de diciembre de 2019, emitida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación. Para en su lugar:

- 1. DECLARAR** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador **GASEOSAS POSADA TOBON S.A. POSTOBON S.A.** al trabajador demandante **JUAN FELIPE GUERRERO GIL** ocurrido el 31 de enero de 2017, por vulneración a la estabilidad ocupacional reforzada.
- 2. CONDENAR** a la sociedad **GASEOSAS POSADA TOBON S.A. POSTOBON S.A** a **REINTEGRAR**, de manera definitiva y si solución de continuidad, a partir del 31 de enero de 2017, al señor **JUAN FELIPE GUERRERO GIL**, al mismo cargo o uno de iguales o mejores condiciones, de acuerdo con las recomendaciones del médico tratante, debiendo pagar, sin solución de continuidad, a partir del 31 de enero de 2017 y hasta tanto el reintegro se haga efectivo, los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, además a cancelar la suma de \$8.874.000 por concepto de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, suma que se indexará al momento de su pago.



3. DECLARAR probada la excepción de compensación, respecto de lo cancelado por indemnización por despido injusto, en la suma \$4.321.670.37, valor que se descontará de lo adeudado al señor JUAN FELIPE GUERRERO GIL por concepto de las acreencias laborales que deberá cancelar por concepto de salarios, prestaciones sociales, causadas desde el momento de la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.

4. DECLARAR no probadas las demás excepciones propuestas por la parte demandada.

SEGUNDO.- COSTAS en ambas instancias a cargo de la sociedad demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: JUAN FELIPE GUERRERO GIL
Correo electrónico: felipeguerrerogil@gmail.com

APODERADA: STEPHANY TORRES CARMONA
Correo electrónico: stephanytorrescarmona@gmail.com

DEMANDADO. POSTOBON S.A.
Correo electrónico: gaseosapostobon@postobon.com.co

APODERADO: CARLOS FELIPE OSORIO CASTRO
Correo electrónico:

CARLOSOSORIO.ABOGADOS@GMAIL.COM



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
JUAN FELIPE GUERRERO GIL
Vs/. POSTOBON S.A. y ARL SURA
RAD:76001-31-05-018-2018-00358-02

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los
que en ella intervinieron

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada.

Rad. 018-2018-00358-01